

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo (Persero) Samarinda melalui Lingkungan Kerja sebagai Mediator

Dyah Ayu Puspita¹, Vera Anitra², Rinda Sandayani Karhab³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Kota Samarinda, Indonesia

Email: ¹2111102431067@umkt.ac.id, ²va674@umkt.ac.id, ³rsk934@umkt.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the effect of organizational commitment on employee performance with the work environment as a mediating variable at PT Pelindo (Persero) Samarinda Branch. The main issue addressed is whether organizational commitment has a direct effect on employee performance and to what extent the work environment mediates this relationship. The scope of the study includes all 62 employees at PT Pelindo (Persero) Samarinda Branch. A quantitative approach was employed using a survey method, with data collected through a Likert-scale questionnaire. Data analysis was conducted using structural equation modeling with the PLS-SEM (Partial Least Squares-Structural Equation Modeling) approach, supported by SmartPLS 3 software. Total sampling was applied due to the relatively small population. The findings indicate that organizational commitment does not have a significant direct impact on employee performance, but has a significant positive effect on the work environment. The work environment, in turn, has a significant positive effect on employee performance and serves as a full mediator in the relationship between organizational commitment and performance. The study concludes that while organizational commitment alone does not directly enhance performance, its role in fostering a supportive work environment is crucial. Therefore, it is recommended that the company prioritize creating a positive and supportive work environment to promote optimal employee productivity.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. PELINDO (Persero) Cabang Samarinda. Permasalahan utama dalam penelitian ini adalah apakah komitmen organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, serta sejauh mana lingkungan kerja memediasi hubungan tersebut. Ruang lingkup penelitian mencakup seluruh karyawan PT. PELINDO (Persero) Cabang Samarinda yang berjumlah 62 orang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Metode perekaman data dilakukan dengan mendistribusikan survei pada skala Likert. Teknologi analisis data yang digunakan adalah pemodelan persamaan struktural menggunakan pendekatan PLS-SEM (*Partial Least Square-*

Structural Equation Modeling) menggunakan bantuan perangkat lunak SmartPLS 3. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel total karena populasi yang relatif rendah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan organisasi tidak memiliki dampak langsung yang signifikan pada kinerja karyawan, tetapi memiliki dampak positif yang signifikan pada lingkungan kerja. Lingkungan kerja telah terbukti memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Namun, peran lingkungan kerja sebagai perantara dalam hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan secara langsung tidak memiliki dampak positif. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memainkan peran penting dalam mendukung layanan karyawan, tetapi komitmen organisasi untuk merancang lingkungan kerja yang menguntungkan lebih penting. Oleh karena itu, perusahaan merekomendasikan fokus pada menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung untuk mempromosikan produktivitas optimal bagi karyawannya.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

PT. Pelindo (Persero) Cabang Samarinda sebagai pelabuhan strategis di Kalimantan Timur memiliki peran penting dalam mendukung distribusi logistik dan pertumbuhan ekonomi daerah. Pasca-merger nasional pada 2021, yang menyatukan empat entitas PELINDO menjadi satu, perusahaan menghadapi perubahan signifikan dalam struktur dan budaya organisasi. Perubahan ini menimbulkan tantangan baru dalam manajemen sumber daya manusia, terutama terkait komitmen karyawan dan dinamika lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kinerja mereka. Meskipun tidak ada PHK massal, kekhawatiran karyawan terhadap mutasi, restrukturisasi, dan penyesuaian budaya kerja tetap muncul.

Setiap individu perlu memiliki komitmen terhadap perusahaan sebagai wujud keseriusan dalam bekerja. Komitmen mencerminkan loyalitas berkelanjutan, rasa bangga, keselarasan tujuan, dan pemahaman atas nilai pekerjaan (Situmorang et al., 2023). Komitmen juga terkait ikatan emosional yang menumbuhkan motivasi, kepercayaan, dan kemampuan menghadapi tantangan (Suhardi et al., 2021). Karyawan yang berkomitmen cenderung memberikan yang terbaik untuk keberhasilan perusahaan (Pangaila et al., 2022). Tanpa komitmen, kinerja menurun dan risiko meninggalkan perusahaan meningkat. Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan karena suasana kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat, produktivitas, dan komitmen terhadap perusahaan (Saleh et al., 2019). Karyawan juga perlu mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan fisik dan nonfisik seiring perubahan organisasi dan tuntutan zaman. Lingkungan kerja mencakup perangkat, material, sistem, dan struktur kerja yang mendukung aktivitas individu maupun kelompok (Triharyanto & Jaswita, 2021). Selain itu, lingkungan kerja terdiri dari aspek fisik, seperti kondisi ruang kerja dan nonfisik yang mencakup interaksi sosial (Arbyan & Riyanto, 2023). Kinerja karyawan berperan penting dalam mendukung produktivitas, kualitas layanan, efisiensi biaya, dan keunggulan kompetitif perusahaan. Kinerja yang baik membantu perusahaan mengembangkan SDM, membangun budaya kerja proaktif, serta meningkatkan loyalitas untuk keberhasilan jangka panjang. Setiono dan Sustiyatik (2020) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja individu setelah melaksanakan tugasnya, yang bertujuan meminimalkan potensi kerugian. Peningkatan kinerja karyawan secara optimal akan berdampak langsung pada kemajuan kinerja perusahaan.

Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi hubungan antara komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan pada BUMN pasca-merger. Studi sebelumnya umumnya hanya menguji pengaruh langsung antar variabel dan lebih banyak dilakukan

di sektor swasta. Penelitian ini menawarkan pendekatan integratif dengan mengkaji peran mediasi lingkungan kerja dalam hubungan komitmen organisasi dan kinerja karyawan, khususnya di sektor pelabuhan nasional. Temuan diharapkan memberi kontribusi teoritis dan menjadi acuan praktis dalam pengelolaan SDM di BUMN pasca-merger.

2. KAJIAN TEORI

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan kesetiaan berkelanjutan dari karyawan terhadap perusahaan. Komitmen ini tercermin dalam rasa bangga terhadap perusahaan dan keselarasan antara tujuan perusahaan dan aspirasi karyawan (Situmorang et al., 2023). Komitmen organisasi berkaitan dengan ikatan emosional antara tenaga kerja dan organisasi, yang menunjukkan seberapa besar karyawan merasa terikat secara emosional dan profesional terhadap perusahaan tempat mereka bekerja (Suhardi et al., 2021). Karyawan yang merasa terlibat biasanya lebih dapat diandalkan, berdedikasi, dan berencana bertahan hingga pensiun. Jika organisasi memenuhi kebutuhan karyawan, komitmen mereka akan terbentuk dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan (Saragih et al., 2022). Komitmen Organisasi memperlihatkan bagaimana pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (Rizal *et al.*, 2023). Artinya Semakin besar loyalitas dan rasa bangga karyawan terhadap perusahaan menimbulkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan aspek yang berada di sekitar karyawan saat bekerja meliputi lingkungan fisik maupun nonfisik. Dengan kata lain, kontribusi karyawan dapat ditinjau dari lingkungan kerja yang kondusif terhadap peningkatan tingkat kepuasan kerja karyawan yang nantinya dapat memperkuat komitmen karyawan dalam bekerja (Hasanudin & Budiharjo, 2021). Lingkungan kerja sebagai kondisi yang menggambarkan baik tidaknya suatu perusahaan yang beroperasi. Lingkungan memiliki peran krusial dalam mendorong peningkatan produktivitas perusahaan serta mempengaruhi kinerja karyawan. Melalui suasana kerja yang mendukung serta hubungan interpersonal yang harmonis antara pimpinan dan bawahan, kinerja keseluruhan perusahaan dapat meningkat secara signifikan (Setyawati *et al.*, 2022). Lingkungan kerja dibedakan menjadi dua kategori: fisik, yang mencakup kondisi fisik di sekitar karyawan, dan nonfisik, yang berkaitan dengan interaksi sosial di tempat kerja (Arbyan & Riyanto, 2023). Didukung oleh penelitian Karateng et al., (2024) dan Priharti & Marjati (2022) mengungkapkan komitmen organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik tidak hanya terhadap organisasi, tetapi juga karyawan agar terbentuk lingkungan kerja yang baik.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja individu setelah menyelesaikan kewajiban kerjanya, yang diukur berdasarkan produktivitas dan kualitas hasil kerja (Setiono & Sustiyatik, 2020). Kinerja yang baik tidak hanya berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga berperan dalam meningkatkan efisiensi dan keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai keberhasilan jangka panjang.

Hipotesis Penelitian

H1: komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2: komitmen organisasi berpengaruh terhadap lingkungan kerja.

H3: lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H4: komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja sebagai moderator.

3. METODE PENELITIAN

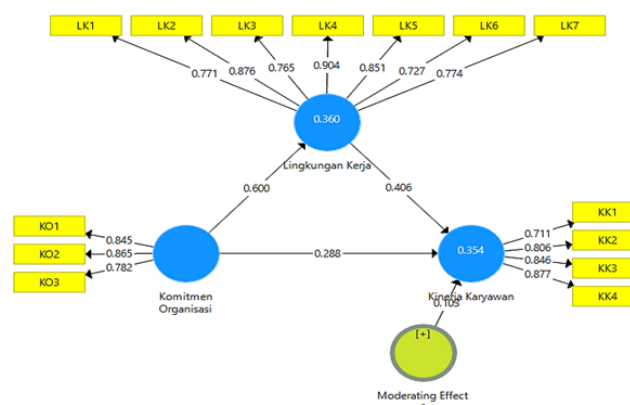
Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survei eksplanatif asosiatif. Konteks pendekatan kuantitatif pada penelitian ini guna mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. PELINDO (Persero) Cabang Samarinda dengan lingkungan kerja sebagai variabel mediator dan data diolah dan dianalisis menggunakan analisis statistik.

Populasi merupakan sekumpulan subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi fokus pengamatan dalam suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2013), populasi mencakup keseluruhan elemen yang memiliki sifat atau ciri khas yang relevan dengan permasalahan yang diteliti. Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili keseluruhan, terutama ketika jumlah populasi terlalu besar untuk diteliti secara menyeluruh karena keterbatasan waktu, tenaga, atau sumber daya (Sugiyono, 2020). Penelitian ini menggunakan teknik total sampling, yaitu metode di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan jumlah populasi sebanyak 62 karyawan, yang berada di bawah 100, seluruhnya digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini.

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner tertutup sebagai alat pengambilan data. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert sebagai alat ukur dalam menilai tanggapan responden terhadap variabel yang diteliti. Analisis data pada penelitian ini menggunakan Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) guna menguji setiap hipotesis pada penelitian ini. PLS-SEM diolah menggunakan aplikasi SMART PLS 3. PLS-SEM membantu ketika tujuan model struktural pengguna adalah untuk memprediksi dan menjelaskan hasil sampel dan tujuan metrik di luar sampel (Hair & Alamer, (2022), Latan et al., (2017), dan Shmueli et al., (2019)). Selain itu, teknik ini sangat sesuai untuk penelitian dengan populasi kecil karena tidak menuntut distribusi data yang normal dan lebih toleran terhadap ukuran sampel kecil.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Skema Model Partial Least Square (PLS)



Gambar 1 Model Struktural Algoritma *SmartPLS*

Sumber : Hasil Output SmartPLS 2025

Pengujian Outer Model Convergent Validity

Tabel 1. Pengujian Validitas

Variabel	Kode/Pernyataan	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan	KK1	0,711	Valid
	KK2	0,806	Valid
	KK3	0,846	Valid
	KK4	0,877	Valid
Komitmen Organisasi	KO1	0,845	Valid
	KO2	0,865	Valid
	KO3	0,782	Valid
	Komitmen Organisasi Lingkungan Kerja	* 1,326	Valid
Lingkungan Kerja	LK1	0,771	Valid
	LK2	0,876	Valid
	LK3	0,765	Valid
	LK4	0,904	Valid
	LK5	0,851	Valid
	LK6	0,727	Valid
	LK7	0,774	Valid

Sumber : Output SamartPLS, 2025

Hasil uji validitas (Tabel 1) menunjukkan seluruh indikator memiliki outer loading di atas 0,7, memenuhi validitas konvergen. Nilai tertinggi tercatat pada gabungan indikator komitmen organisasi dan lingkungan kerja sebesar 1,326. Seluruh item kuesioner dinyatakan valid dan layak untuk analisis lanjutan.

Tabel 2. *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,660	Valid
Komitmen Organisasi	0,691	Valid
Lingkungan Kerja	0,659	Valid
Moderating Effect 1	1,000	Valid

Sumber : Output SmartPLS, 2025

Hasil uji AVE (Tabel 2) menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai di atas 0,5, memenuhi validitas konvergen. Kinerja karyawan (0,660), komitmen organisasi (0,691), lingkungan kerja (0,659), dan moderating effect 1 (1,000) mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikatornya.

Discriminant Validity

Tabel 3 Hasil Uji *Cross Loading*

Variabel	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi	Lingkungan Kerja	Moderating Effect 1
KK1	0,711	0,344	0,371	0,033
KK2	0,806	0,373	0,439	-0,004
KK3	0,846	0,397	0,482	-0,124
KK4	0,877	0,394	0,521	-0,073
KO1	0,416	0,845	0,365	-0,358
KO2	0,403	0,865	0,466	-0,388
KO3	0,343	0,782	0,626	-0,473
Komitmen Organisasi *	-0,058	-0,497	-0,126	1,000
Lingkungan Kerja				
LK1	0,547	0,483	0,771	0,058
LK2	0,487	0,466	0,876	-0,016
LK3	0,348	0,471	0,765	-0,176
LK4	0,509	0,495	0,904	-0,228
LK5	0,433	0,543	0,851	-0,154
LK6	0,353	0,414	0,727	-0,077
LK7	0,478	0,525	0,774	-0,133

Sumber : Outout SmartPLS, 2025

Hasil uji cross loading menunjukkan setiap indikator memiliki loading tertinggi pada konstruk yang diukur, dengan nilai di atas 0,7. KK1–KK4 valid untuk kinerja karyawan, KO1–KO3 untuk komitmen organisasi, dan LK1–LK7 untuk lingkungan kerja. Beberapa indikator moderating effect 1 mendekati atau sedikit di bawah ambang batas namun tetap dapat diterima, mendukung validitas diskriminan.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Diskriminan *Fornell-Larcker* Model Pengukuran

Variabel	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi	Lingkungan Kerja	Moderating Effect 1
Kinerja Karyawan	0,812			
Komitmen Organisasi	0,464	0,831		
Lingkungan Kerja	0,562	0,600	0,812	
Moderating Effect 1	-0,058	-0,497	-0,126	1,000

Sumber : Output SmartPLS, 2025

Uji validitas diskriminan Fornell-Larcker menunjukkan nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih tinggi dari korelasinya dengan konstruk lain. Contohnya, AVE kinerja karyawan (0,812) lebih tinggi dari korelasinya dengan komitmen organisasi (0,464), lingkungan kerja (0,562), dan efek moderasi (–0,058). Seluruh konstruk memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Tabel 5 Hasil HTMT

Variabel	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi	Lingkungan Kerja	Moderating Effect 1
Kinerja Karyawan				
Komitmen Organisasi	0,583			
Lingkungan Kerja	0,637	0,691		
Moderating Effect 1	0,079	0,554	0,155	

Sumber : Output SmartPLS, 2025

Hasil HTMT menunjukkan bahwa semua nilai antar variabel berada di bawah batas 0,90, yang menandakan validitas diskriminan terpenuhi. Ini membuktikan bahwa setiap konstruk dapat dibedakan dengan baik dan tidak terjadi multikolinearitas, sehingga model dinyatakan andal dalam mengukur hubungan antar variabel.

Reliability Analysis

Tabel 6 *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,885	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,870	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,931	Reliabel
Moderating Effect 1	1,000	Reliabel

Sumber : Output SmartPLS, 2025

Tabel 6 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai composite reliability di atas 0,7, menandakan reliabilitas yang kuat. Kinerja karyawan, komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan moderating effect semuanya memenuhi kriteria, dengan konsistensi internal yang tinggi dan kemampuan yang baik dalam menjelaskan varians indikator.

Tabel 7 Hasil Uji *Cronbach's Alpha*

Variabel	Cronbach's Alpha
Kinerja Karyawan	0,826
Komitmen Organisasi	0,778
Lingkungan Kerja	0,913
Moderating Effect 1	1,000

Sumber : Output SmatrPLS, 2025

Hasil analisis Cronbach's Alpha pada tabel 7 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai di atas 0,7, menandakan reliabilitas internal yang baik. Artinya, setiap indikator secara konsisten mengukur konstruk yang dimaksud.

Pengujian Inner Model R Square (R^2)

Tabel 8 *R-Square*

Variabel	R Square
Kinerja Karyawan	0,354
Lingkungan Kerja	0,360

Sumber : Output SmartPLS, 2025

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa komitmen organisasi menjelaskan 36% variasi pada lingkungan kerja dan 35,4% pada kinerja karyawan. Sisanya, yaitu 64,6%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Q Square (Q^2)

Tabel 9 *Q-Square*

Variabel	Q^2
Kinerja Karyawan	0,215
Komitmen Organisasi	
Lingkungan Kerja	0,226
Moderating Effect 1	

Sumber : Output SmartPLS, 2025

Hasil *Q-Square* (Q^2) menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dan lingkungan kerja memiliki nilai masing-masing 0,215 dan 0,226. Karena keduanya berada di atas nol, hal ini menandakan bahwa model memiliki daya prediktif yang baik dan relevan dalam menjelaskan kedua variabel tersebut.

Model Fit

Tabel 10 *Model Fit*

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,093	0,092
d _{ULS}	0,904	0,897
d _G	0,511	0,511
Chi-Square	169,560	168,662
NFI	0,721	0,723

Sumber : Output SmartPLS, 2025

Tabel 10 menunjukkan Hasil uji model fit menunjukkan SRMR model tersaturasi (0,093) dan model yang diperkirakan (0,092) memenuhi kriteria kelayakan. Nilai

d_ ULS, d_ G, dan Chi-Square serupa, menunjukkan konsistensi. NFI model yang diperkirakan (0,723) sedikit lebih baik dari tersaturasi (0,721), sehingga model dinilai cocok dengan data meski akurasi masih dapat ditingkatkan.

F Square (Effect Size)

Tabel 11 *F Square (Effect Size)*

	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi	Lingkungan Kerja	Moderating Effect 1
Kinerja Karyawan				
Komitmen Organisasi	0,059		0,564	
Lingkungan Kerja	0,154			
Moderating Effect 1	0,020			

Sumber : Output SmartPLS, 2025

Tabel 11 menunjukkan bahwa Effect size komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan 0,059 (kecil), lingkungan kerja terhadap kinerja 0,154 (kecil tapi lebih kuat), dan komitmen terhadap lingkungan kerja 0,564 (kuat). Moderating effect 0,020 (sangat kecil). Pengaruh terbesar ada pada hubungan komitmen organisasi dan lingkungan kerja.

Pengujian Hipotesis (Path Analysis)

Tabel 12 Hasil Uji Hipotesis Secara Langsung (*Path Coefficients*)

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Interpretasi Nilai	Keterangan
Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan	0,288	1,776	0,076	Positif Tidak Signifikan	H1 : Ditolak
Komitmen Organisasi -> Lingkungan Kerja	0,600	7,631	0,000	Positif Signifikan	H2 : Diterima
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,406	3,051	0,002	Positif Signifikan	H3 : Diterima
Moderating Effect 1 -> Kinerja Karyawan	0,103	0,910	0,363	Positif Tidak Signifikan	H4 : Ditolak

Sumber : Output SmartPLS, 2025

Pengujian Hipotesis 1 (Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan)

Koefisien pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,288 dengan p-value 0,076, menunjukkan hubungan positif namun tidak signifikan, sehingga H1 ditolak. Artinya, komitmen organisasi tidak secara langsung memengaruhi kinerja karyawan dan kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja atau karakter individu.

Pengujian Hipotesis 2 (Komitmen Organisasi terhadap Lingkungan Kerja)

Hasil analisis menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja (koefisien 0,600; p-value 0,000), sehingga H2 diterima. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi, semakin baik lingkungan kerja yang tercipta.

Pengujian Hipotesis 3 (Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan)

Hasil analisis menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (koefisien 0,406; p-value 0,002), sehingga H3 diterima. Artinya, lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis 4 (Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Lingkungan Kerja sebagai Mediator)

Hasil analisis menunjukkan pengaruh moderasi terhadap kinerja karyawan tidak signifikan (koefisien 0,103; p-value 0,363), sehingga H4 ditolak. Artinya, variabel moderasi tidak memperkuat hubungan antar variabel utama.

Tabel 13 Hasil *Specific Indirect Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Komitmen Organisasi -> Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,244	0,256	0,090	2,709	0,007

Sumber : Output SmartPLS, 2025

Namun pada tabel 13 menunjukkan bahwa lingkungan kerja memediasi secara signifikan hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan (koefisien 0,244; p-value 0,007). Artinya, komitmen organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui lingkungan kerja sebagai mediator.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelindo (Persero) Cabang Samarinda (p-value 0,076), sehingga hipotesis ditolak. Artinya, meskipun karyawan merasa setia dan bangga terhadap perusahaan, hal ini tidak secara langsung meningkatkan kinerja mereka. Komitmen yang tinggi belum tentu diikuti oleh produktivitas yang lebih baik,

yang kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lain seperti rendahnya motivasi, kurangnya tantangan, atau lingkungan kerja yang tidak mendukung. Temuan ini berbeda dengan hasil studi Rizal et al. (2023), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, di mana loyalitas dan rasa bangga karyawan berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Lingkungan Kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja di PT Pelindo (Persero) Cabang Samarinda (p-value 0,000). Artinya, semakin tinggi komitmen karyawan, semakin baik persepsi mereka terhadap lingkungan kerja. Komitmen tersebut tercermin dari rasa bangga, manfaat yang diterima, dan tanggung jawab moral terhadap perusahaan. Ketika perusahaan menunjukkan kepedulian dan membangun hubungan emosional, karyawan lebih termotivasi menciptakan suasana kerja yang positif. Temuan ini sejalan dengan Karateng et al. (2024) dan Priharti & Marjati (2022) yang menyatakan bahwa komitmen karyawan berkontribusi terhadap terciptanya lingkungan kerja yang kondusif.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pelindo Cabang Samarinda (p-value 0,002), sehingga hipotesis diterima. Semakin baik kualitas lingkungan kerja yang dirasakan, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh temuan kuesioner yang menilai kenyamanan fasilitas, rasa aman, serta komunikasi dua arah antara karyawan dan atasan. Lingkungan kerja yang terbuka dan mendukung dinilai mampu meningkatkan kepercayaan diri dan kolaborasi tim. Temuan ini konsisten dengan studi Wardani & Madina (2023) dan Ardhani & Sitio (2023), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Lingkungan Kerja sebagai Mediator

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja sebagai mediator (p-value 0,363), sehingga hipotesis ditolak. Namun, hasil specific indirect effect menunjukkan p-value 0,007, yang berarti terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan. Dengan demikian, lingkungan kerja memediasi secara penuh hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Artinya, meskipun komitmen organisasi tidak langsung meningkatkan kinerja, komitmen dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja. Hal ini tercermin dari respon karyawan terhadap kondisi kerja yang nyaman, fasilitas memadai, serta komunikasi yang terbuka. Temuan ini sejalan dengan Nurkholifa & Budiono (2022), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memperkuat hubungan antara komitmen dan kinerja karyawan.

5. PENUTUP

Penelitian ini menyimpulkan beberapa hal berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelindo (Persero) Cabang Samarinda. Meski karyawan menunjukkan loyalitas dan kebanggaan, komitmen belum menjadi faktor dominan dalam menentukan kinerja.

2. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap lingkungan kerja. Dedikasi karyawan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang positif, nyaman, dan produktif melalui hubungan yang kuat dan kolaboratif.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan yang nyaman, aman, dan didukung komunikasi efektif mendorong motivasi, produktivitas, serta kinerja optimal.
4. Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja sebagai mediator secara langsung. Namun, lingkungan kerja berperan sebagai mediator penuh yang memperkuat pengaruh tidak langsung komitmen terhadap kinerja.

PT Pelindo (Persero) Cabang Samarinda disarankan memprioritaskan pengelolaan lingkungan kerja yang kondusif, baik fisik (fasilitas dan kenyamanan) maupun nonfisik (komunikasi, hubungan harmonis, budaya kolaboratif). Lingkungan kerja positif terbukti sebagai mediator penting dalam hubungan komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Manajemen juga diharapkan mengimplementasikan program pengembangan kompetensi, penghargaan berbasis kinerja, dan kegiatan yang memperkuat keterikatan emosional karyawan guna mendukung budaya kerja produktif dan pencapaian tujuan organisasi.

6. DAFTAR RUJUKAN

- Anggraeni, A. E., & Yudianto, K. (2023). The Influence of Organizational Commitment on the Performance of Employees of PT Angkasa Pura II Husein Sastranegara International Airport Branch Bandung, West Java. *JETISH: Journal of Education Technology Information Social Sciences and Health*, 2(1), 574–580. <https://doi.org/10.57235/jetish.v2i1.417>
- April, N., Karateng, M., Usman, M., Syupriadi, S., & Anugrah, A. (2024). *Hubungan Lingkungan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Kantor Desa Ugi Kecamatan Sabbangparu Kabupaten Wajo Universitas Puangrimaggalutung , Indonesia*. 1(2).
- Arbyan, A. C., & Riyanto, S. (2023). The Influence of The Work Environment on Employee Performance. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 19(2), 57–63. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v19i2.30560>
- Ardhani, G. D., Sylvia, V., & Sitio, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Grafindo Triutama Jakarta Selatan. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(3), 237–250.
- Arestia, N. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Gerbang Duabelas. *Jurnal Dimensi*, 11(2), 314–323. <https://doi.org/10.33373/dms.v11i2.4077>
- Ayu, I., & Safrizal, H. B. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Pegawai Dengan Organizational Citizenship Behavior (OBC) Sebagai Pemediasi di Kantor Kecamatan Bangkalan. *AKUNTABILITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 15(1), 88–103. <https://doi.org/10.35457/akuntabilitas.v15i1.2860>

- Budhiasa, S. (2016). Analisis statistik multivariate dengan aplikasi SEM PLS SmartPLS 3.2. 6. Sleman: Expert.
- Ginanjari, H., & Berliana, B. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Citra Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 430. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i4.11278>
- Ghozali, I. (2015). Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan SmartPLS 3.0. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam., & Latan, H. (2020). Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (2nd ed.). Badan Penerbit - Undip
- Hair, J., & Alamer, A. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1. <https://doi.org/10.1016/J.RMAL.2022.100027>
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) - Joseph F. Hair, Jr., G. Tomas M. Hult, Christian Ringle, Marko Sarstedt. In *Sage*.
- Hasanudin, & Budiharjo, A. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja (Studi Badan Nasional Sertifikasi Profesi). *Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 5(3), 1119–1139.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Haryono, Siswoyo. 2016. Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS, LISREL, PLS. Ed ke-1. Jakarta: PT. Intermedia Personalia Utama.
- Latan, H., Noonan, R., & Matthews, L. (2017). Partial least squares path modeling. *Partial Least Squares Path Modeling: Basic Concepts, Methodological Issues and Applications*.
- Minat, P., Dan, K., Masyarakat, K., Rusdiana, D., Dewanto, I. J., Pd, M., & Riyanto, S. (2024). *Jurnal Ekonomi , Bisnis*. 3(1), 153–165.
- Nurhalizah, M., & Jufrizen, J. (2024). Pengaruh Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Walikota Medan. *Jesya*, 7(1), 119–134. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1359>
- Nurkholifa, N., & Budiono, B. (2022). Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 329–343.
- Pangaila, N. M. christie, Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. . (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), 964–973. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39526>

- Rahmawati, A. A., & Trisninawati, T. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 22(1), 124–143. <https://doi.org/10.32524/jkb.v22i1.1011>
- Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen* ..., 5(3), 1126–1140. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/18216>
- RR DIMAS VERONICA PRIHARTI, & Rika, M. (2022). Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)*, 9(3), 45–59. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v9i3.481>
- Saleh, F., Mashita, J., & Anggresta, V. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalan Finance Depok. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 6(1), 32. <https://doi.org/10.30998/jabe.v6i1.5166>
- Savitri, C., Faddila, S. P., Irmawartini, I., Iswari, H. R., Anam, C., Syah, S., Mulyani, S. R., Sihombing, P. R., Kismawadi, E. R., & Pujiyanto, A. (2021). Statistik multivariat dalam riset.
- Setiono; Sustiyatik. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendekatan Teoritis dan Praktis. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Setyawati, R., Anitra, V., Nurfadillah, M., & Sabtohadhi, J. (2022). The Effect Of Work Environment And Work Motivation On Employees Performance Of Employees Cooperative Telkom Samarinda. *Jurnal Scientia*, 11(6), 453–461.
- Shmueli, G., Sarstedt, M., Hair, J. F., Cheah, J.-H., Ting, H., Vaithilingam, S., & Ringle, C. M. (2019). Predictive model assessment in PLS-SEM: guidelines for using PLSpredict. *European Journal of Marketing*, 53(11), 2322–2347.
- Situmorang, L., Sabrina, R., & Pasaribu, F. (2023). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Digitalisasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Airport Maintenance PT . Angkasa Pura II Bandara Internasional Kualanamu. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 4(1), 25–34. <https://doi.org/10.47065/jbe.v4i1.2853>
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In 2 (pp. III–434).
- 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>

- Suprpto, W., Stefany, S., & Ali, S. (2020). Service Quality, Store Image, Price Consciousness, and Repurchase Intention on Mobile Home Service. *SHS Web of Conferences*, 76, 01056. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20207601056>
- Suryadi, I., & Yusuf, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 223. <https://doi.org/10.32493/jee.v4i2.17123>
- Triharyanto, R., & Jaswita, D. I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cyclo Coffee & Apparel Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 79. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i1.9984>
- Wardani, S., & Madina, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sebuah Perusahaan Automotif di Tangerang Selatan. *Patria Artha Management Journal*, 7(1), 39–58. <https://ojs2.patria-artha.ac.id/index.php/pamj/article/view/692>
- Widayati, C., Magito, & Triana, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(1), 15–25. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i1.6>
- Ying, X., & Ehrhardt, S. (2023). Pilot Trial Characteristics, Postpilot Design Modifications, and Feasibility of Full-Scale Trials. *JAMA Network Open*, 6(9), E2333642. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2023.33642>
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). Komitmen Organisasi. In *Makassar: Nas Media Pustaka*.