

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUKIT BARA ALAM  
KABUPATEN LAHAT**



Skripsi

Nama : Rahmat Rafli

NIM : 212019203

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2023**

**Skripsi**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUKIT BARA ALAM  
KABUPATEN LAHAT**

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Rahmat Rafli

NIM : 212019203

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2023**

## HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Rahmat Rafli  
NIM : 212019203  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen *Organisasi dan Lingkungan Kerja*  
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Bara Alam  
Kabupaten Lahat.

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di instansi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2023



Rahmat Rafli

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang,

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja  
terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Bara Alam  
Kabupaten Lahat  
Nama : Rahmat Rafli  
NIM : 212019203  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, Februari 2023  
Pembimbing II,

Pembimbing I,

Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.  
NIDN: 0229057501

Efrina Masdaini, S.E., M.Si.  
NIDN: 0220048603

Mengetahui,  
Dekan  
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.  
NIDN: 0229057501

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### ***MOTTO:***

“Jangan mudah menyerah menggapai sesuatu, percayalah bahwa apa yang diinginkan pada hari ini, Allah SWT akan mengabulkannya disuatu saat nanti.”

(Rahmat Rafli)

“Barangsiapa yang takut kepada Allah,  
Maka Dia akan memberinya ruang dan rezeki yang tidak dia duga.”

(At Thalaq 2-3)

### **PERSEMBAHAN:**

Dengan rasa cinta dan do'a

Kupersembahkan skripsi ini kepada:

1. Ayahanda (Alm. Arli) dan  
Ibunda (Nurhidayah) Tercinta
2. Saudara-Saudaraku serta  
Keluarga Besarku



## PRAKATA

### *Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wa Barokatuh.*

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan berkah, rahmat, hidayah dan karunia-Nya, sehingga penulis menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Bara Alam Kabupaten Lahat" dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini adalah menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Selesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang serta selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi dan telah membimbing dalam penyelesaian skripsi dengan penuh kesabaran menghadapi saya selaku mahasiswa bimbingan.
4. Ibu Efrina Masdani, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing II yang banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi dan telah membimbing dalam penyelesaian skripsi dengan penuh kesabaran menghadapi saya selaku mahasiswa bimbingan.

5. Ibu Yunita Febriani, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing akademik yang memberi dukungan serta motivasi kepada saya.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Keluarga tercinta, terutama orang tua, kedua kakakku dan adikku yang selalu mendoakan dan terimakasih atas segala yang telah diberikan kepada saya dan tak lupa juga untuk keluarga besarku yang telah memberikan semangat serta do'a untuk kelancaran skripsiku.
8. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2019 yang saling mendo'akan serta memberi dukungan serta almamater kebanggaanku.
9. Kepada sahabat seperjuangan Muhammad Satria Alfit, Muhammad Arif Kurniawan, dan Wisnu Suwardiono yang saling mendukung dan memberi semangat.
10. Kepada teman-teman KKN posko 117-118 yang telah mendukung atas kelancaran pembuatan skripsi ini.
11. Semua pihak yang ikut membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

***Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairot***

***Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wa Barokatuh***

Palembang, Februari 2023

Rahmat Rafli

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL LUAR.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xiv</b>
<b><i>ABSTRACT</i>.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	8



<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS.....</b>	<b>9</b>
A.    Landasan Teori .....	9
B.    Penelitian Sebelumnya.....	24
C.    Kerangka pemikiran.....	29
D.    Hipotesis .....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>32</b>
A.    Jenis Penelitian .....	32
B.    Lokasi Penelitian.....	33
C.    Operasionalisasi Variabel .....	33
D.    Populasi dan Sampel.....	34
E.    Data yang Diperlukan .....	37
F.    Metode Pengumpulan Data.....	38
G.    Analisis Data dan Teknik Analisis.....	39
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>47</b>
A.    Hasil Penelitian .....	47
B.    Pembahasan Hasil Penelitian .....	67
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>75</b>
A.    Simpulan .....	75

B. Saran .....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>77</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>79</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel I. 1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap Produksi Batubara .....	4
Tabel I. 2 Data Pra Riset Komitmen Organisasi .....	5
Tabel I. 3 Data Pra Riset Lingkungan Kerja .....	6
Tabel II. 1 Persamaan dan Perbedaan Dengan Penelitian Sebelumnya .....	24
Tabel III. 1 Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	33
Tabel III. 2 Jumlah Karyawan PT. Bukit Bara Alam .....	34
Tabel III. 3 Kerangka Sampel Karyawan PT. Bukit Bara Alam .....	36
Tabel IV. 1 Hasil Uji Validitas .....	49
Tabel IV. 2 Hasil Uji Reliabilitas .....	50
Tabel IV. 3 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan .....	54
Tabel IV. 4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi .....	57
Tabel IV. 5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja .....	60
Tabel IV. 6 Regresi Linear Berganda .....	63
Tabel IV. 7 Hasil Uji F .....	64
Tabel IV. 8 Hasil Uji t .....	65
Tabel IV. 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	66

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran .....	30
Gambar IV. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
Gambar IV. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	52
Gambar IV. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	53

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian .....	79
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	80
Lampiran 3 Rekapitulasi Jawaban Responden.....	84
Lampiran 4 Karakteristik Responden.....	86
Lampiran 5 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan .....	87
Lampiran 6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi .....	89
Lampiran 7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja .....	91
Lampiran 8 Uji Regresi Linear Berganda .....	93
Lampiran 9 Frekuensi Jawaban Responden Kinerja Karyawan .....	94
Lampiran 10 Frekuensi Jawaban Responden Komitmen Organisasi.....	96
Lampiran 11 Frekuensi Jawaban Responden Lingkungan Kerja.....	98
Lampiran 12 Tabel Distribusi r .....	100
Lampiran 13 Tabel Distribusi F .....	101
Lampiran 14 Tabel Distribusi t .....	102
Lampiran 15 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi .....	103
Lampiran 16 Surat Keterangan Telah Melakukan Riset .....	104
Lampiran 17 Sertifikat AIK .....	105
Lampiran 18 Sertifikat SPSS .....	107
Lampiran 19 Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer.....	108
Lampiran 20 Sertifikat Aplikasi Komputer Dalam Bisnis.....	109
Lampiran 21 Sertifikat SKPI.....	110
Lampiran 22 Sertifikat Magang .....	111
Lampiran 23 Lembar Perbaikan Skripsi .....	112
Lampiran 24 Tes Plagiat .....	113
Lampiran 25 Biodata Alumni .....	114

## ABSTRAK

**Rahmat Rafli/212019203/2023/Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Bara Alam Kabupaten Lahat/Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 42 orang dengan sampel 38 orang menggunakan teknik *simple random sampling*. Data yang diperlukan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan hipotesis uji f, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil uji regresi linear berganda  $Y = 0,365 + 0,557X_1 + 0,421X_2$  menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis nilai  $F_{hitung} (112,338) > F_{tabel} (3,27)$ , dengan tingkat sig.  $F 0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis  $t_{hitung}$  untuk komitmen organisasi sebesar  $4,610 > t_{tabel} 2,030$  dengan tingkat sig.  $t 0,000 < 0,05$  dan  $t_{hitung}$  untuk lingkungan kerja sebesar  $3,163 > t_{tabel} 2,030$  dengan tingkat sig.  $t 0,003 < 0,05$  menunjukkan ada pengaruh antara komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan lingkungan kerja berkontribusi sebesar 85,8% terhadap perubahan kinerja karyawan.

**Kata kunci:** komitmen organisasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan

## ABSTRACT

**Rahmat Rafli/212019203/2023/The Effect of Organizational Commitment and Work Environment on Employee Performance of PT Bukit Bara Alam Lahat Regency/Human Resource Management.**

*This study aims to determine the effect of organizational commitment and work environment on employee performance. The population in this study were 42 people with a sample of 38 people using simple random sampling technique. The data required are primary data and secondary data. The data collection method in this study was a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression with the hypothesis of the f test, t test, and the coefficient of determination. The results of multiple linear regression test  $Y = 0.365 + 0.557X_1 + 0.421X_2$  show that there is a positive influence between organizational commitment and work environment on employee performance. The results of the hypothesis test Fcount value (112.338) > Ftable (3.27), with a sig level.  $F 0.000 < 0.05$  indicates that there is a significant influence between organizational commitment and work environment simultaneously affecting employee performance. The results of the hypothesis test tcount for organizational commitment of 4.610 > t table 2.030 with a sig. t level of  $0.000 < 0.05$  and the tcount for the work environment of 3.163 > t table 2.030 with a sig. t level of  $0.003 < 0.05$  indicate that there is an influence between organizational commitment and work environment partially affect employee performance. The coefficient of determination shows that organizational commitment and work environment contribute 85.8% to changes in employee performance.*

**Keywords:** *organizational commitment, work environment, employee performance*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Organisasi adalah unit sosial dari sekelompok orang yang mempunyai dan memiliki dalam hal satu sama lain Etzioni dalam (Purwadhi, 2020: 41). Menurut rumusan tertentu, setiap anggota organisasi memiliki prinsip dan tugas masing-masing, dan sebagai satu kesatuan telah menetapkan tujuan dan batasan yang jelas, serta dipisahkan secara ketat dari lingkungan Max Weber (Purwadhi, 2020: 41). Untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang dan untuk menjawab tantangan di masa depan, pengembangan SDM merupakan keharusan mutlak (Kadarisman 2017: 1). Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia harus mampu membimbing secara memadai untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas dan kompeten di bidangnya.

Peran manajemen SDM di dalam suatu organisasi diakui sebagai penentu keberhasilan dalam mencapai target dan tujuan organisasi, yaitu sampai mana tujuan yang diinginkan telah dicapai, dan sampai mana peningkatan kinerja telah dilakukan Stoner dalam (Priyono, 2020: 5). Maka dari itu, organisasi atau perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusia yang terkandung di dalamnya dan memastikan karyawan berkinerja baik dalam pelaksanaan tugas dan prestasinya (Priyono, 2020: 6)

Banyak yang dapat dipelajari tentang SDM salah satunya kinerja. Kinerja merupakan proses dimana pekerjaan dilakukan untuk mencapai hasil



kerja (Wibowo, 2016: 70). Selanjutnya kinerja adalah hasil pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam perusahaan secara sah menurut tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi, tidak melanggar hukum yang berlaku dan tidak bertentangan dengan etika dan akhlak (Afandi, 2018: 83). Dengan demikian kinerja karyawan merupakan suatu keberhasilan kerja atau prestasi kerja karyawan. Karyawan bukan hanya mencapai tujuan individunya saja, akan tetapi juga ikut berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dalam hal ini kinerja karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan, kinerja merupakan cerminan bagi diri karyawan, karena baik dan buruknya kinerja seorang karyawan akan berpengaruh bagi suatu perusahaan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: keterampilan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Kasmir, 2017: 189-193).

Berdasarkan faktor berpengaruh terhadap kinerja, salah satunya ialah komitmen organisasi, komitmen organisasi adalah kepercayaan dan penerimaan karyawan terhadap tujuan organisasi dan keinginan untuk bertahan dalam organisasi (Busro, 2018: 71).

Komitmen organisasi ialah tingkat kesetiaan seorang karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan yang mengharapkan menjadi bagian tetap organisasi, selalu memberikan hasil yang baik, dan pergantian karyawan yang

rendah. Komitmen organisasi yang baik memastikan bahwa karyawan peduli terhadap nasib perusahaan dan selalu berusaha mengarahkan perusahaan ke arah yang lebih baik, komitmen organisasi juga dapat mencegah terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja perusahaan tempat bekerja juga menjadi faktor yang tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan seperangkat dan bahan yang diterima, lingkungan tempat karyawan bekerja, cara kerjanya dan pengaturan kerjanya baik secara individu maupun kelompok (Sedarmayanti, 2017: 2).

Lingkungan kerja yang mendukung akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih optimal, karyawan juga akan betah di tempat kerjanya, meningkatkan semangat kerja, sehingga karyawan mempergunakan waktu secara efektif yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja yang terdapat ketidaksesuaian atau tidak memadai akan menciptakan ketidaknyaman seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja juga akan menentukan kenyamanan seseorang dalam melakukan pekerjaan, semakin baik lingkungan kerja akan membuat pencapaian kinerja organisasi atau perusahaan secara maksimal.

PT. Bukit Bara Alam (BBA) merupakan perusahaan pertambangan batubara yang memproduksi dan memasok energi berkelanjutan. PT. Bukit Bara Alam sendiri berdiri pada tahun 2012, sedangkan perusahaannya sendiri memulai produksi batubara pada bulan Januari 2022. PT. Bukit Bara Alam juga

merupakan anak perusahaan PT. Bara Alam Utama yang menjadi pemasok dan penyedia produk batubara untuk utilitas listrik dan sektor industri di kawasan Asia, serta PT. Bukit Bara Alam menjadi penerus penyediaan produk tambang batubara tersebut. PT. Bukit Bara Alam secara administratif terletak di Desa Arahan, Kecamatan Merapi Timur dan Desa Purwosari, Kecamatan Merapi Barat, Kabupaten Lahat, Provinsi Sumatera Selatan.

Berikut adalah hasil produksi tambang PT. Bukit Bara Alam pada bulan maret-september tahun 2022:

**Tabel I. 1**  
**Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap**  
**Produksi Batubara PT. Bukit Bara Alam**

<b>Bulan</b>	<b>Batubara (MT)</b>		
	<b>Target (Ton)</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Target belum tercapai</b>
Maret	50.000,00	40.276,15	19,44%
April	50.000,00	32.626,17	34,74%
Mei	50.000,00	28.160,67	43,67%
Juni	50.000,00	31.180,08	37,63%
Juli	65.000,00	56.729,46	12,72%
Agustus	65.000,00	49.170,36	24,35%
September	65.000,00	62.647,95	3,61%

*Sumber: PT. Bukit Bara Alam, 2022*

Dari tabel I.1 di atas bisa disimpulkan jika realisasi produksi pertambangan PT. Bukit Bara Alam pada bulan maret-september belum mencapai target yang telah ditentukan, target terus meningkat tetapi hasil produksi belum memenuhi target yang sesuai. Salah satu permasalahan dari perusahaan terletak pada kuantitas kinerja karyawan, masalah ini terlihat dari hasil produksi yang dihasilkan rata-rata belum memenuhi target yang ditetapkan perusahaan. Masalah lainnya juga dilihat dari segi kualitas dimana

ada karyawan yang masih kurang kemampuannya di bidang yang dikerjakan seperti pada proses pengelolaan batubara, sehingga kualitas yang diberikan tidak memuaskan dan menjadi penyebab tidak tercapainya hasil produk setiap bulannya. Kemudian, masalah kinerja juga berkaitan pertanggung jawaban karyawan yang kurang kompeten ketika melaksanakan pekerjaan yang diterima dari atasan seperti memperbaiki infrastruktur jalan yang bahaya dilewati. Juga sikap dan tindakan karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan pimpinan. Banyaknya pekerjaan yang tertunda dan tidak selesai tepat waktu juga menunjukkan kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan, yang menjadi masalah bagi karyawan bersangkutan.

**Tabel I. 2**  
**Data Pra Riset Komitmen Organisasi**  
**PT. Bukit Bara Alam Kabupaten Lahat**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan dapat bertanggung jawab dengan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik.	9	21
2	Karyawan peduli terhadap hasil kinerja serta menerima resiko pekerjaan.	13	17
3	Karyawan memiliki semangat dan kemauan yang tinggi dalam bekerja	10	20

*Sumber: PT. Bukit Bara Alam, 2022*

Berdasarkan tabel I.2 diatas terlihat bahwa komitmen organisasi pada PT. Bukit Bara Alam masih belum baik. Bisa dilihat dari rendahnya tanggung jawab, misalnya karyawan keluar ketika jam kerja sedang berjalan, akibatnya tugas yang diberikan perusahaan hanya terlaksana sebagian saja dan menghambat pekerjaan. Kemudian karyawan tidak begitu tertarik dengan hasil kerjanya karena tidak sesuai bidang yang diinginkan, sebagian karyawan

tidak mau menerima resiko pekerjaan yang dijalankannya akhirnya karyawan tersebut menjadi tidak loyal dan tidak terikat dengan perusahaan. Berikutnya adalah kurangnya kemauan atau motivasi dalam bekerja, ada pegawai yang selalu menunda pekerjaan, tidak semangat dalam bekerja, sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan keinginan dan tujuan yang telah ditetapkan.

**Tabel I. 3**  
**Data Pra Riset Lingkungan Kerja**  
**PT. Bukit Bara Alam Kabupaten Lahat**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Fasilitas yang diterima karyawan sudah mendukung aktivitas pekerjaan.	8	22
2	Pimpinan memberikan perhatian dan dukungan kepada para karyawan.	14	16
3	Hubungan antar karyawan terjalin dengan baik.	9	21

*Sumber: PT. Bukit Bara Alam, 2022*

Berdasarkan tabel I.3 diatas bisa dilihat lingkungan kerja PT. Bukit Bara Alam sendiri juga masih kurang baik, terlihat dari kurangnya fasilitas alat berat untuk melakukan kegiatan pertambangan masih terbilang masih kurang, selain itu juga belum adanya kantor milik perusahaan sendiri dan masih menumpang di kantor induk PT. Bara Alam Utama, hal inilah yang membuat kegiatan produksi ikut terhambat, dikarenakan jarak antara kantor dan tempat produksi cukup jauh jaraknya. Dukungan dan kepedulian atasan juga kurang optimal bagi karyawan, sehingga menyebabkan pimpinan kurang di segani oleh karyawan. Kemudian, hubungan antar karyawan terjalin kurang harmonis yang mengakibatkan kelancaran dalam pelaksanaan tugas menjadi terganggu, disamping itu kerja sama antar karyawan di lapangan juga masih kurang yang

membuat pekerjaan yang ditetapkan perusahaan tidak mencapai target yang diinginkan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Bara Alam Kabupaten Lahat”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Bara Alam Kabupaten Lahat?
2. Adakah pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Bara Alam Kabupaten Lahat?
3. Adakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Bara Alam Kabupaten Lahat?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukan penelitian ini berdasarkan penjelasan di atas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Bara Alam Kabupaten Lahat.

2. Untuk Mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Bara Alam Kabupaten Lahat.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Bara Alam Kabupaten Lahat.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat bagi penulis

Penelitian memberikan gambaran penerapan praktek dan teori yang telah diperoleh selama masa perkuliahan, dan memperluas pengetahuan penulis terhadap ilmu manajemen, khususnya Manajemen SDM tentang pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat bagi perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Bukit Bara Alam agar bisa dijadikan acuan terhadap pengembangan kinerja karyawan terutama dari segi komitmen organisasi dan lingkungan kerja.

3. Manfaat bagi almamater

Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu menjadikan sumber referensi dan pengetahuan jika melakukan penelitian yang sama di masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Asiati, D. I., Fitriah, W., Safitri, E., Nurrahmi, M., & Choiriyah. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri Offset.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Fikriah, Saleh, Juni, M., & Vella, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalan Finance Depok. *Journal of Applied Business and Economic (JABE) Vol. 6 No. 1 (September 2019)*, 32-44.
- Hasan, I. (2017). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kaltsum, U. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru (Kasus Pada Karyawan Bagian SDM). *JOM FISIP Vol. 3 No. 2*.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Priyono. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Purwadhi, & Yadiman. (2020). *Teori Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Rissa Ayu, L. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada MT MADE Demak)". *Fakultas Ekonomi Islam, IAIN Kudus*.



Rohman, O. O. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Amanda Brownies Bandung (Amanda Pusat).

Rr. Dimas Veronica, P., & Rika, M. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT Multi Media Selular Baturaja. *Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA) Volume 3, Edisi 3*, 45-49.

Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2021). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.