

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR, TERHADAP KINERJA KARYAWAN MUSLIM DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SAMBEL LAYAH CORPORATION INDONESIA

Akhmad Darmawan¹⁾, Abdan Syakuro²⁾, Fatmah Bagis³⁾

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Purwokerto

* Email Correspondence: akhmaddarmawan@ump.ac.id

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of work environment and career development on muslim employee performance with organizational commitment as an intervening variable on employees of Sambel Layah Corporation Indonesia. The population in this study were all permanent muslim employees of Sambel Layah Corporation Indonesia. The sample used in this study was 120 muslim employees using a saturated sampling technique (census). The analysis used is the Model Fit Test (F), t test, Sobel test, Regression Analysis and the Coefficient of Determination Test (R2). Based on the results of the model fit test (F) model 1 and model 2 have met the model fit test. The results of the t-test concluded; (a) the work environment has a significant effect on organizational commitment, (b) career development has a significant effect on organizational commitment, (c) the work environment has a significant effect on muslim employee performance, (d) career development has a significant effect on muslim employee performance, (e) organizational commitment has an effect significant to muslim employee performance. The results of the Sobel test conclude that the work environment and career development have a significant effect on muslim employee performance through organizational commitment.

Keywords: *Work Environment, Career Development, Organizational Commitment, Employee Performance*

1. Pendahuluan

Dunia usaha saat ini semakin berkembang sehingga perusahaan harus memanfaatkan sumber daya alam dan sumber daya manusia untuk mendukung kegiatan perusahaan. Persaingan perusahaan di era globalisasi semakin tajam sehingga Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk terus mampu mengembangkan diri secara proaktif (Farmah Bagis et al., 2020). Bisnis di Indonesia berkembang sangat pesat, pada tahun 2019 sebanyak 4.380.176 pelaku usaha ada di Indonesia dikarenakan terdapat ketersediaan sumber daya alam maupun sumber daya manusia. Salah satu bisnis yang banyak diminati adalah bisnis makanan dan minuman, karena pada tahun 2019 bisnis makanan dan minuman jumlahnya paling banyak dibandingkan dengan bisnis lainnya yakni sebesar 1.685.920 (bps, 2020).

Perekonomian Indonesia pada kuartal II-2020 terjadi kontraksi -5,32%, akan tetapi di sektor industri makanan dan minuman masih menjadi salah satu dari lima investasi teratas di antara semua investasi di Indonesia, sehingga memungkinkan adanya pertumbuhan sebesar 0,22% pada sektor industri makanan dan minuman. (bps, 2020).

Pada tahun 2018 di Indonesia dari total 8,20 juta usaha ekonomi kreatif terdapat 5,55 juta unit atau 67,66% usaha kuliner. Dalam kurun waktu 7 tahun terakhir rata-rata pertumbuhan ekonomi kreatif sebesar 9,82%. Pandemi Covid-19 memberikan dampak terhadap roda perekonomian pada bisnis kuliner sekitar 60% sehingga bisnis kuliner terhenti untuk sementara waktu. Tetapi dengan diberlakukannya *new normal* di saat pandemi Covid-19 membuat beberapa usaha masih bisa bertahan dan mulai bangkit (finance.detik.com, 2020).

Karyawan sebagai sumber daya manusia yang paling banyak faktor penting diantara faktor produksi lainnya dalam organisasi karena sumber daya manusia merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan setiap kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan (F Bagis et al., 2020).

Berdasarkan wawancara dengan HRD (Human Resource Development) di Sambel Layah Corporation Indonesia mengatakan bahwa masih banyak karyawan yang berada pada posisi yang sama selama kurang lebih 3 tahun bekerja, alur jenjang karir ada, tetapi kurang terstruktur karena pengembangan karir dilakukan ketika ada posisi yang

dibutuhkan oleh perusahaan. Ketika alur karir di suatu perusahaan jelas maka akan mengurangi tingkat *resign* suatu karyawan disebuah perusahaan. Berdasarkan survei yang telah dilakukan oleh peneliti dengan Human Resource Development (HRD) Sambel Layah Corporation Indonesia yaitu banyak karyawan yang keluar dari pekerjaannya. Pada bulan April berjumlah 2 karyawan, bulan Mei 1 karyawan, dan bulan Juni 2 karyawan. Beberapa karyawan berpikir bahwa dengan ketidakjelasan karir mereka sehingga para karyawan tidak komitmen dengan organisasi, tentu apabila hal ini terus dibiarkan maka akan mengakibatkan turunnya kinerja baik pada karyawan maupun kinerja perusahaan akan semakin rendah.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Kurniawan & Heryanto (2019). Berkaitan dengan Lingkungan kerja, hasil survei yang telah dilakukan peneliti dengan Human Resource Development (HRD) di SL Corp Indonesia bahwa pada tempat produksi yang berada pada akses keluar masuk ke kantor pusat, membuat kurang nyamannya karyawan dalam bekerja. Disisi lain pewarnaan ruangan yang kurang bagus, serta keterbatasan sinyal membuat komunikasi antar karyawan kurang baik disaat pandemi. Menurut Sedarmayanti (2017) dalam Burhannudin, Zainul & Harlie (2019), lingkungan kerja adalah seluruh peralatan kerja dan bahan yang dipakai, sekitar lingkungan dimana individu bekerja, cara kerja, manajemen kerja secara individu atau sebagai kelompok.

Selain variabel lingkungan kerja dan pengembangan karir, variabel komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nadapdap (2017), Sutarjo, Dkk (2020) Wdyani & Devy (2021), Dewi, Dkk (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Waterkamp, dkk (2017), menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain menyebutkan bahwa variabel komitmen organisasi memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Edward & Purba (2020). Sedangkan penelitian Widayani & Devy (2021) menyebutkan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi hubungan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada Sambel Layah Corporation Indonesia.
- b. Untuk mengetahui apakah pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pada Sambel Layah Corporation Indonesia.
- c. Untuk mengetahui apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan muslim pada Sambel Layah Corporation Indonesia.
- d. Untuk mengetahui apakah pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan muslim pada Sambel Layah Corporation Indonesia.
- e. Untuk mengetahui apakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan muslim pada Sambel Layah Corporation Indonesia.
- f. Untuk mengetahui apakah pengaruh mediasi komitmen organisasi pada hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan muslim pada Sambel Layah Corporation Indonesia.
- g. Untuk mengetahui apakah pengaruh mediasi komitmen organisasi pada hubungan antara pengembangan karir dan kinerja karyawan muslim pada Sambel Layah Corporation Indonesia.

Tinjauan Literatur

Kinerja Karyawan

Bernardin dan Russel (dalam Brown, S. D., & Lent, R. W. 2004) kinerja didefinisikan sebagai catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan spesifik atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Lingkungan Kerja

Menurut Jain and Kaur (2014) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai lingkungan tempat orang bekerja. Kategori yang sangat luas yang menggabungkan pemandangan fisik (misalnya kebisingan, peralatan, panas), dasar-dasar pekerjaan itu sendiri (misalnya beban kerja, tugas, kompleksitas) fitur bisnis yang luas (misalnya budaya, sejarah) dan bahkan latar belakang bisnis tambahan (misalnya industri pengaturan, hubungan pekerja).

Pengembangan Karir

Menurut Dubrin (1982) dalam Mangkunegara (2017) menyatakan, pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu individu merencanakan

karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan, untuk membantu pencapaian perusahaan dan karyawan mencapai pengembangan diri yang maksimal.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Fatmah Bagus et al., 2019). Mowday, Porter, dan Steers (1979) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi.

2. Metode Penelitian

2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sujarweni (2019), penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan SL Corp Indonesia sebanyak 600 karyawan. Terdiri dari 120 karyawan bagian *Head Office* dan 480 bagian outlet.

Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling*. Teknik *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sujarweni, 2019). Teknik selanjutnya menggunakan teknik *sampling Jenuh* (sensus). *Sampling jenuh* (*sensus*) merupakan teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sujarweni, 2019).

Sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah sebanyak 120 karyawan muslim tetap pada bagian Head office SL Corp Indonesia.

2.3 Uji Instrumen

Validias

Kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau indikator tersebut dinyatakan

valid (Ghozali, 2018).

Reliabilitas

Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,70$ (Ghozali, 2018)

2.4 Uji Asumsi Klasik

Normalitas

Penelitian ini, uji normalitas akan dilakukan dengan menggunakan analisis kolmogorov-smirnov (K-S). Dalam Uji K-S nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal jika K hitung $< K$ tabel atau nilai sig. $> \alpha$. (Suliyanto, 2018)

Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dapat dilihat dilakukan dengan melihat tolerance value dan value-inflating factor (VIF). Nilai yang umum dipakai adalah tolerance value 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10. (Suliyanto, 2018)

Heteroskedastisitas

Nilai probabilitasnya lebih besar dari alpha (Sig. $> \alpha$) maka dapat dipastikan model tidak mengandung gejala heteroskedastisitas atau dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. (Suliyanto, 2018)

2.5 Uji Analisis Regresi

Persamaan Regresi Linier Berganda adalah model persamaan regresi linier dengan variabel bebas lebih dari satu. Bentuk umum persamaan ini antara lain:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_2M_1 + e$$

$$M = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

2.6 Uji Goodness Of Fit

nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel yaitu dengan kriteria (Ghozali, 2018):

1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2). Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Atau

Jika $p < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $p \geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

2.7. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinan adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel

independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

2.8 Uji Sobel

Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y lewat M. dalam penelitian ini, uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung dari variabel bebas (lingkungan kerja dan pengembangan karir) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan muslim) melalui variabel mediasi (komitmen organisasi).

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian ini menyajikan hasil analisis dari perhitungan variabel-variabel yang diteliti yaitu lingkungan kerja, pengembangan karir, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Dengan menggunakan metode analisis seperti uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda dan juga uji sobel untuk menghitung pengaruh variabel mediasi.

3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas Model 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Standardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.99156103
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.045
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.055 ^c

Nilai Asymp.sig (2-tailed) dalam tabel diatas menunjukkan nilai sebesar 0,055 dapat disimpulkan bahwa data unstandardized residual telah terdistribusi normal, karena nilai tersebut >0,05 sehingga tidak terjadi gejala Normalitas.

Uji Normalitaas Model 2

Nilai Asymp.sig (2-tailed) dalam tabel diatas menunjukkan nilai sebesar 0,200 dapat disimpulkan bahwa data unstandardized residual telah terdistribusi normal, karena nilai tersebut >0,05 sehingga tidak terjadi gejala Normalitas.

3.4 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas Model 1

Variabel	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja (X1)	0,633	1,579
Pengembangan Karir (X2)	0,633	1,579

Nilai *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance $\leq 0,10$ yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Sedangkan perhitungan nilai VIF juga menunjukkan tidak ada satu variabel yang memiliki nilai ≥ 10 . Jadi data penelitian **tidak ada multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas Model 2

Variabel	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja (X1)	0,500	2,001
Pengembangan Karir (X2)	0,489	2,046
Komitmen Organisasi (M)	0,412	2,425

Nilai *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance $\leq 0,10$ yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Sedangkan perhitungan nilai VIF juga menunjukkan tidak ada satu variabel yang memiliki nilai ≥ 10 . Jadi data penelitian **tidak ada multikolinearitas**.

3.5 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas Model 1

Model	Sig
(Constant)	0,001
Lingkungan Kerja (X1)	0,408
Pengembangan Karir (X2)	0,588

Nilai signifikansi dari variabel lingkungan kerja dan pengembangan karir diatas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas Model 2

Model	Sig
(Constant)	0,000
Lingkungan Kerja (X1)	0,240
Pengembangan Karir (X2)	0,196
Komitmen Organisasi (M)	0,085

Nilai signifikansi dari variabel lingkungan kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasi diatas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas

3.6 Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Berganda Model 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.001	.314		.003	.998
Lingkungan Kerja	.535	.096	.417	5.589	.000
Pengembangan Karir	.466	.079	.439	5.880	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

$$M = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$M = 0,001 + 0,535X_1 + 0,466X_2$$

Penjelasan dari persamaan regresi model 1 adalah sebagai berikut:

α : Nilai Konstanta pada persamaan regresi model 1 yaitu sebesar 0,001 menyatakan bahwa apabila lingkungan kerja, pengembangan karir bernilai nol maka komitmen organisasi sebesar 0,001 satuan.

β_1 : Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai positif sebesar 0,535 menyatakan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan maka menyebabkan komitmen organisasi meningkat sebesar 0,535 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

β_2 : Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir menunjukkan nilai positif sebesar 0,466 menyatakan bahwa setiap peningkatan pengembangan karir sebesar satu satuan maka menyebabkan komitmen organisasi meningkat sebesar 0,466 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

ε : Standar kesalahan (error)

Berdasarkan dari hasil penjelasan uji regresi linear berganda, nilai Beta koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,535 lebih besar daripada nilai Beta koefisien regresi variabel pengembangan karir yaitu sebesar 0,466. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap komitmen organisasi.

Analisis Regresi Berganda Model 2

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-.036	.217		-.165	.869
Lingkungan Kerja	.196	.074	.154	2.636	.010
Pengembangan Karir	.137	.062	.130	2.197	.030
Komitmen Organisasi	.679	.064	.685	10.630	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 M + \varepsilon$$

$$Y = -0,036 + 0,196X_1 + 0,137X_2 + 0,679M$$

Penjelasan dari persamaan regresi model 2 adalah sebagai berikut:

α : Nilai Konstanta pada persamaan regresi model 2 yaitu sebesar -0,036. Menurut Wulandari & Feranita (2020) tanda negatif menunjukkan

hubungan terbalik. Artinya, jika lingkungan kerja (X_1), pengembangan karir (X_2) dan komitmen organisasi (M) dikontrol (dianggap konstan), maka kinerja karyawan akan turun.

β_1 : Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai positif sebesar 0,196 menyatakan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan maka menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,196 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

β_2 : Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir menunjukkan nilai positif sebesar 0,137 menyatakan bahwa setiap peningkatan pengembangan karir sebesar satu satuan maka menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,137 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.588	.581

M : Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai positif sebesar 0,679 menyatakan bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar satu satuan maka menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,679 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

ε : Standar kesalahan (error)

Berdasarkan dari hasil penjelasan uji regresi linear berganda, nilai Beta koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,679 lebih besar daripada nilai Beta koefisien regresi variabel lingkungan kerja dan pengembangan karir yaitu sebesar 0,196 dan 0,137. Hal ini berarti variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan.

3.7 Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi Model 1

Nilai Adjusted R Square dari model regresi dalam penelitian ini adalah sebesar 0,581 artinya sebesar 58,1% variasi variabel lingkungan kerja dan pengembangan karir mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 41,9% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

Uji Koefisien Determinasi Model 2

Nilai Adjusted R Square dari model regresi dalam penelitian ini adalah sebesar 0,796 artinya sebesar 79,6% variasi variabel lingkungan kerja dan pengembangan karir mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 20,4% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

3.8 Uji Goodness Of Fit

Uji Goodness Of Fit Model 1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40.926	2	20.463	83.389	.000 ^b
	Residual	28.711	117	.245		
	Total	69.637	119			

Nilai Fhitung > Ftabel adalah 83,839 > 3,07 dengan tingkat signifikansi 0,000 karena probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dinyatakan telah memenuhi uji kecocokan model (goodness of fit).

Uji Goodness Of Fit Model 2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54.836	3	18.279	156.085	.000 ^b
	Residual	13.585	116	.117		
	Total	68.421	119			

Nilai Fhitung > Ftabel adalah 156,085 > 2,68 dengan tingkat signifikansi 0,000 karena probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dinyatakan telah memenuhi uji kecocokan model (goodness of fit).

3.9 Uji Sobel

Uji Sobel Pertama

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

$$a = 0,535 \quad Sa = 0,096$$

$$b = 0,679 \quad Sb = 0,064$$

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$= \sqrt{(0,679)^2(0,096)^2 + (0,535)^2(0,064)^2 + (0,096)^2(0,064)^2}$$

$$= \sqrt{0,004248953856 + 0,0011723776 + 0,000037748736}$$

$$= \sqrt{0,005459080192}$$

$$= 0.0738855885271275$$

Berdasarkan hasil perkalian ab dapat digunakan untuk menghitung t statistic pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut:

$$t = ab/sab$$

$$= 0.363265/0.0738855885271275$$

$$= 4,916588028078375 = 4,9166$$

Berdasarkan perhitungan di atas diketahui nilai t hitung 4,9166 lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1.98063 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 4,9166 yang berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Muslim melalui komitmen organisasi.

Uji Sobel Kedua

Pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

$$a = 0,466 \quad Sa = 0,079$$

$$b = 0,679 \quad Sb = 0,064$$

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$= \sqrt{(0,679)^2(0,079)^2 + (0,466)^2(0,064)^2 + (0,079)^2(0,064)^2}$$

$$= \sqrt{0,002877356881 + 0,000889470976 + 0,000025563136}$$

$$= \sqrt{0,003792390993}$$

$$= 0.0615823919071028$$

Berdasarkan hasil perkalian ab dapat digunakan untuk menghitung t statistic pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut:

$$t = ab/sab$$

$$= 0.316414/0.0615823919071028$$

$$= 5,138059601148837 = 5,1381$$

Berdasarkan perhitungan di atas diketahui nilai t hitung 5,1381 lebih besar dari t tabel dengan tingkat

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	.801	.796	.34221

signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1.98063 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 5,1381 yang berarti pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui komitmen organisasi

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian hipotesis kesatu, membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya lingkungan kerja pada SL Corp Indonesia sudah baik. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula komitmen organisasi dari para karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja

yang ada di SL Corp Indonesia sejalan dengan theory Herzberg dalam Hanafi & Yohana (2017) menyatakan di dalam faktor ekstrinsik bahwa lingkungan kerja mengandung arti sejauh mana lingkungan kerja memberikan dukungan bagi pelakunya dalam melaksanakan pekerjaan. Jadi jika lingkungan kerja yang diberikan dalam mendukung pekerjaan sesuai dengan harapan karyawan maka karyawan akan semakin komitmen terhadap organisasi dimana tempat mereka bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Hasil penelitian lingkungan kerja ini didukung oleh Penelitian yang dilakukan oleh Muntu, dkk (2019), Sulaiman, dkk (2019), Pupiati (2020), Charli (2020), Edward & Purba (2020), Panjaitan (2020), Siregar (2020), Rosadi, dkk (2021), Dewi, dkk (2021) menghasilkan pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purnama, Dkk (2019) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Tarjo, dkk (2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Secara empiris penelitian di atas membuktikan bahwa lingkungan kerja yang memberikan dukungan bagi pelakunya dalam melaksanakan pekerjaan akan memberikan kenyamanan dan menimbulkan rasa komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya pengembangan karir di SL Corp Indonesia yang selama ini diterapkan sudah bisa membuat karyawan komitmen. Hal ini sejalan dengan Priansa (2019) salah satu tujuan dari pengembangan karir adalah untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Pengembangan karir mampu meningkatkan komitmen organisasional pegawai agar hubungan antara pegawai dan perusahaan akan semakin kuat.

Hasil penelitian pengembangan karir ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maharani & Vembriati (2019), Sari & Suhardiyah (2020), Priskila & Le (2021), Hamid & Shaleha (2021), Widayani & Devy (2021) menghasilkan pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi menunjukkan bahwa

pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun penelitian yang dilakukan oleh Darmawan (2017), Hendriatno & Marhalinda (2020) menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian Chandra & Bahri (2020) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Secara empiris penelitian di atas membuktikan bahwa semakin baik pengembangan karir di suatu perusahaan akan mengakibatkan karyawan tersebut semakin komitmen terhadap organisasi tempat ia bekerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Muslim

Hasil pengujian hipotesis ketiga membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan *theory* dua faktor dari Herzberg (Harsuko, 2011). Konsep ini menyebutkan terdapat faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik yang berperan dalam hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan muslim. Artinya lingkungan kerja mengandung arti sejauh mana lingkungan kerja memberikan dukungan bagi pelakunya dalam melaksanakan pekerjaan untuk memberikan kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adha, dkk (2019), Kurniawan & Heryanto (2019), Kurniawan (2020), Yuliantari & Prasasti (2020), Sembiring (2020), Ratnasari, dkk (2020), Cindy, dkk (2020), Danni & Bachri (2021), Dewi, dkk (2021), Wahyudi, dkk (2021) menghasilkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hartati, dkk (2020) menyebutkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Manikottama, dkk (2019) bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Secara empiris penelitian di atas membuktikan bahwa semakin baik lingkungan kerja dalam mendukung pekerjaan karyawan akan meningkatkan kinerja dari karyawan di suatu perusahaan.

Pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan Muslim

Hasil pengujian hipotesis keempat membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan muslim. Menurut Priansa (2019) pengembangan karir berhubungan langsung dengan efektivitas perusahaan

yang merefleksikan tingkat kontribusi pegawai terhadap kinerja perusahaan.

Hasil penelitian pengembangan karir ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mangar (2020), Sudrajat (2020), Febrianti (2020), Syahputra & Tanjung (2020), Sunrasi, dkk (2020), Azwina & Aulia (2021), Widyani & Devy (2021) mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Onibala, dkk (2017) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat, dkk (2020) bahwa pengembangan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Secara empiris penelitian di atas membuktikan semakin baik karir dari karyawan yang bekerja berarti semakin baik kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Muslim

Hasil pengujian hipotesis kelima membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan muslim. Artinya komitmen organisasi berjalan dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan *Goal-Setting Theory* menegaskan bahwa banyak tindakan manusia diarahkan pada tujuan dan bahwa tujuan sadar individu adalah pengatur yang paling langsung dari banyak tindakan manusia.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nadapdap (2017), Sutarjo (2020), Edward & Purba (2020), Kurniawan & Srihandayani (2020), Noviardy & Aliya (2020), Citrawati & Khuzaini (2021), Aulia (2021), Danni & Bachri (2021), Dewi, dkk (2021) menghasilkan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Waterkamp, Dkk (2018), Suhardi, dkk (2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hendri & Kirana (2021) bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara empiris penelitian di atas membuktikan bahwa semakin sulit tujuannya, semakin baik kinerjanya. Karena tujuan yang lebih sulit dikaitkan dengan probabilitas keberhasilan yang lebih rendah (dalam mencapai tujuan), tingkat tujuan

berhubungan positif dan harapan berhubungan negatif dengan kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keenam uji sobel telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan muslim melalui komitmen kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi terbukti dapat menjadi variabel mediasi antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika ada lingkungan kerja yang baik kemudian ditambah karyawan memiliki komitmen organisasi terhadap pekerjaannya itu pengaruhnya jauh lebih baik terhadap kinerja karyawan dibandingkan hanya pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya komitmen organisasi ini merupakan variabel yang mampu memperbesar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Edward & Purba (2020), Kurniawan & Srihandayani (2020) komitmen organisasi memediasi hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Secara empiris penelitian di atas membuktikan bahwa lingkungan yang baik mampu mendorong kinerja yang baik, ditambah dengan karyawan tersebut merasa komitmen terhadap organisasi ia bekerja maka akan berdampak pada kinerja karyawan yang semakin baik.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Muslim melalui Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketujuh uji sobel telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi terbukti dapat menjadi variabel mediasi antara pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan muslim. Artinya adalah jika ada pengembangan karir yang baik ditambah dengan karyawan yang komitmen dengan organisasi ia bekerja maka gabungan keduanya ini akan menghasilkan kinerja yang lebih baik bagi karyawan dibandingkan dengan pengembangan karir yang langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya komitmen organisasi ini merupakan variabel yang mampu

memperbesar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan muslim.

Hasil penelitian pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widyani & Devy (2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi (M) dapat memediasi pengaruh pengembangan karir (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Secara empiris penelitian di atas membuktikan bahwa karyawan yang memiliki kinerja baik akan mengakibatkan terhadap karirnya di suatu perusahaan, kemudian karyawan akan merasa komitmen terhadap perusahaan tempat ia bekerja.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian Muntu, dkk (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Dengan menambahkan variabel komitmen organisasi sebagai variabel mediasi yang menunjukkan hasil bahwa nilai Koefisien Determinasi (R^2) model 1 memiliki nilai R-Square sebesar 58,8% dan nilai Adjusted R Square sebesar 58,1%. sedangkan model 2 memiliki nilai R-Square sebesar 80,1% dan nilai Adjusted R-Square sebesar 79,6%.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji kecocokan model (F) model 1 dan model 2 telah memenuhi uji kecocokan model. Hasil uji-t menyimpulkan;

- 1) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi,
- 2) Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi,
- 3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan muslim,
- 4) Pengembangan karir berpengaruh signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai muslim,
- 5) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai muslim. Hasil uji sobel menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan muslim melalui komitmen organisasi.

Saran

- 1) Berdasarkan item kuesioner yang digunakan, peneliti selanjutnya diharapkan mengembangkan item kuesioner variabel komitmen organisasi

karena belum menggunakan item riil dari variabel komitmen organisasi

- 2) Berdasarkan nilai rerata dari analisis deskriptif per variabel, peneliti selanjutnya untuk meneliti kembali variabel pengembangan karir dan komitmen organisasi karena nilai rata-rata (*mean*) dari variabel tersebut masih dibawah 4 (setuju).
- 3) Berdasarkan nilai koefisien determinasi yang menunjukkan nilai *Adjust R-Square* sebesar 79,6,4% peneliti selanjutnya dimungkinkan untuk menambah atau mengeksplorasi variabel bebas lain seperti kepuasan kerja, motivasi kerja dan lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan muslim.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- A.Sudraja. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Kayrawan di Arthindo Utama. *Jurnal Akrab Juara*, 5(1), 150–159.
- Adiyasa, N. I. W., & Windayanti, W. (2019). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 2(1), 23–30. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v2i1.44>
- Agustian, F. A., Poernomo, D., & Puspitaningtyas, Z. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah DIAN ILMU*, 17(2), 158–168. <https://doi.org/10.37849/midi.v17i2.83>
- Angita, rista tri, Rinofah, R., & Sari, pristin prima. (2021). Journal Of Management, Accounting, Economic and Business. *Pengaruh Kepemilikan Institusional, Kebijakan Hutang, Keputusan Investasi Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan*, 02(01), 56–70.
- Aulia, F. D. (2021). *Kinerja Karyawan Pada Pt . Gunatronikatama Cipta Jakarta Selatan. 1*.
- Bagis, F, Pratama, B. C., Darmawan, A., & ... (2020). Effect Of Compensation On Employee Performance Through Spirit of Work As a Variabel Of Mediation. Case Study in Employees Of Islamic Education Institution. *Jurnal Ilmiah Ekonomi ...*, 6(02), 259–262. <http://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jei/article/view/1052>

- Bagis, Farmah, Darmawan, A., & Hidayah, A. (2020). the Effect of Leadership, Work Disiplin on Employee Performance Trough Organizational Commitment As Mediation Variables. *Ijebar*, 2020(3), 330–338.
- Bagis, Fatmah, Pratama, B. C., & Kharismasyah, A. Y. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan. *Jurnal Derivatif*, 13(1), 21.
- Bisnis Kuliner Ini Tetap Bertahan Meski Corona Merajalela [Internet]. *finance.detik.com*: 12 Juni 2020. Tersedia dalam: <https://finance.detik.com/solusiukm/d-5051478/bisnis-kuliner-ini-tetap-bertahan-meski-corona-merajalela> [Accessed 20 Oktober 2020]
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (Eds.). (2004). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. John Wiley & Sons.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>
- Cindy, Purba, Wijaya, A. (2020). Stres kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Prima Nusantara Work. *Journal of Economic, Business and Accounting Volume*, 3, 274–281.
- Cipta, R. (2020). *Jurnal Muhammadiyah*. 1(1), 31–36.
- Clay, K. L., Murphy, R. C., & Watrins, W. D. (1975). Experimental methanol toxicity in the primate: Analysis of metabolic acidosis. *Toxicology and Applied Pharmacology*, 34(1), 49–61. [https://doi.org/10.1016/0041-008X\(75\)90174-X](https://doi.org/10.1016/0041-008X(75)90174-X)
- Edward, Y. R., & Purba, K. (2020). The Effect Analysis of Emotional Intelligence and Work Environment on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variables in PT Berkat Bima Sentana. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(3), 1552–1563. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i3.1084>
- Ekonomi Indonesia Triwulan II 2020 Turun 5,32 Persen [Internet]. Badan Pusat Statistik: 5 Agustus 2020. Tersedia dalam: <https://www.bps.go.id/pressrelease/2020/08/05/1737/-ekonomi-indonesia-triwulan-ii-2020-turun-5-32-persen.html#:~:text=Perekonomian%20Indonesia%20berdasarkan%20besaran%20Produk,Rp2.589%2C6%20triliun.&text=Ekonomi%20Indonesia%20semester%20I%2D2020,c%2Dto%2Dc> [Accessed 20 Oktober 2020]
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hamid, N., Asy, A., Adnan, A., Shaleha, W. M., Kendari, U. M., Karir, P., & Organisasi, K. (2021). Komitmen Organisasi Karyawan Pada Hotel Claro Kota Kendari. *Jurnal Valuasi*, 1(1), 200–215.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Hartati, Y., Sri Langgeng Ratnasari, & Susanti, E. N. (2019). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indotirta Suaka. *Concept and Communication*, 9(23), 294–306.
- Jain, R., & Kaur, S. (2014). *Impact of work environment on job satisfaction*. International Journal of Scientific and Research Publications, 4(1), 1–8.
- Jumlah Perusahaan Menurut 2-digit KBLI (Unit), 2014–2019 [Internet]. Badan Pusat Statistik: 23 November 2020. Tersedia dalam: <https://www.bps.go.id/indicator/170/447/1/jumlah-perusahaan-menurut-2-digit-kbli.html> [Accessed 28 November 2020]
- Karakteristik Individu, A., Kerja, L., Organisasi, I., Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Sri Langgeng Ratnasari, D., Buulolo, M., & Widiyah Nasrul, H. (2020). *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)*. 2(0411). <http://journal.unifa.ac.id/index.php/manor/index>
- Kerja, L., Komitmen, T., Di, O., & Kuningan, S. U. E. (2019). *Pengaruh faktor kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi di rumah sakit umum el-syifa kuningan*. 14(2).
- Kerja, P. K., Kerja, M., & Komitmen, D. A. N. (n.d.). *Khuzaini Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya Di era globalisasi saat ini , persaingan dalam dunia usaha semakin meningkat sehingga bersaing*

dengan perusahaan lainnya . Sumber daya manusia merupakan salah satu indikator sebab berkembang.

- Komitmen, T., & Karyawan, O. (2020). *ISSN : 2746-8607*. 1(1), 566–574.
- Kurniawan, Harry, H. (2019). Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism , Youth and Sport of Padang District. *Archives of Business Research*, 7(7), 88–101.
- Kurniawan, H., & Srihandayani, C. M. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Promiba Mutu Salatiga Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*, 1(1), 51–64.
- Locke, E. A., Motowidlo, S. J., & Bobko, P. (1986). Using Self-Efficacy Theory to Resolve the Conflict Between Goal-Setting Theory and Expectancy Theory in Organizational Behavior and Industrial/Organizational Psychology. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 4(3), 328–338. <https://doi.org/10.1521/jscp.1986.4.3.328>
- Maharani, K. S., & Vembriati, N. (2019). Peran pengembangan karir terhadap komitmen organisasi karyawan Rumah Sakit Bali Royal. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(02), 301. <https://doi.org/10.24843/jpu.2019.v06.i02.p09>
- Manajemen, P. (n.d.). *Prodi manajemen. 2013*, 1–15.
- Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). Jurnal Inovasi Penelitian. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Nurandini, A., & Lataruva, E. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Manajemen Dan Organisasi*, 11(1), 78–91.
- Onibala, N. R., Tewel, B., & Sendow, G. M. (2017). the Effect of Education, Training and Career Development To Employee Performance At Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Manado. *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Manado*, 5(2), 2790–2798. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/17157/16704>
- Panjaitan, D., & S. (2020). *Pengelolaan Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Komitmen Karyawan Pt.Dm International*. 4(1), 28–37.
- Priansa, Donni Agustus. 2019. *Pengembangan dan Pelatihan SDM Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Priskila, R., & Ie, M. (2021). Pengaruh Perkembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 453–462.
- Profesionalisme, P., Organisasi, K., Kepuasan, D. A. N., Kinerja, T., Pada, K., Bank, P. T., & Indonesia, R. (2017). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 2808–2818. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17159>
- Purnama., I., Nyoto., & Komara, A. H. (2019). pangaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 152–164.
- Purnawati, P., Widyani, A. A. D., & Devy, N. P. R. (2021). Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja. *Widya Manajemen*, 3(1), 57–69. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v3i1.1168>
- Rahmawati, M., & Usman, O. (2021). Effect Of Work Discipline, Organizational Commitment, And The Work Environment On Employee Performance. *SSRN Electronic Journal*, 2. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3767883>
- Rita, P. T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja , Keselamatan Dan Kesehatan Kerja , Serta Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Bagian Produksi. *Ebbank*, 11, 53–62.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(1), 1–14. <http://jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/index.php/jur1/article/view/37>
- Sri Lestari Pebrianti, Faridah, I. N. M. (2020). *Economics bosowa journal edisi xxxiv april s/d juni 2020*. 6(002), 56–66.
- Steaventinus Tarigan, F., Absah, Y., & Author, C. (2020). The Effect of Compensation and Work

- Environment on Organizational Commitment of Employee in Bank XXX, Medan. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 7(1), 1.
- Sujarweni, V. (2019). Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*.
- Suliyanto (2018). Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sunarsi, D., Akbar, I. R., Prasada, D., Kristianti, L. S., Muliani, H. S., Anjayani, N. S., & Hendra, H. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 11(2), 2465–2472. <https://doi.org/10.47927/jikb.v11i2.9>
- Tarjo, & Nasir, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Karyawan Outsourcing PT Bank Mandiri Cabang Muara Bungo). *Jasiora*, 3(4), 105–111.
- Wahyudi, K., Ruslan, M., & Chahyono. (2021). *Indonesian Journal of Business and Management Camba Kabupaten Maros The Influence of Organizational Commitment and Working Environment on Employee Performance through Work Satisfaction in Government Office of Camba District Maros Regency*. 3(2), 81–88.
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 76–82. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7699>
- Yuniarto, Y. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Operasional Pada Pts X Di Jakarta. *Business Management Journal*, 9(1), 76–81. <https://doi.org/10.30813/bmj.v9i1.683>