

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG
DIMODERASI KOMITMEN ORGANISASI
(Studi kasus pada PT. Citra Sulawesi Sejahtera)**

Skripsi

*Di Ajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E) pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Palopo*



UIN PALOPO

Oleh

Citra Lestari

2104030024

Pembimbing :

Andi Musniwan Kasman, S.E.,M.M.

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO**

2025

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG
DIMODERASI KOMITMEN ORGANISASI
(Studi kasus pada PT. Citra Sulawesi Sejahtera)**

Skripsi

*Di Ajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E) pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Palopo*



UIN PALOPO

Oleh

Citra Lestari

2104030024

Pembimbing :

Andi Musniwan Kasman, S.E.,M.M.

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO**

2025

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Citra Lestari

Nim : 2104030024

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Judul : Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi komitmen organisasi pada (Studi kasus pada PT. Citra sulawesi sejahtera)

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab peneliti.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 13 Mei 2025

Yang membuat pernyataan


Citra Lestari



NIM. 21 0403 0024

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Moderasi Komitmen Organisasi (Studi kasus pada PT Citra Sulawesi Sejahtera) yang ditulis oleh Citra Lestari Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 2104030024, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Jumat, tanggal 01 Agustus 2025 *Miladiyah* bertepatan dengan 07 *Safar* 1447 *Hijriah*, telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

Palopo, 10 September 2025

TIM PENGUJI

1. Dr. Hj. Anita Marwing, S.HI., M.H.I. Ketua Sidang
2. Ilham, S.Ag., M.A. Sekretaris Sidang
3. Nurfadillah, S.E., M.Ak. Penguji I
4. Suci, S.E., M.Ak. Penguji II
5. Andi Musniwan Kasman, S.E., M.M. Pembimbing

Mengetahui

a.n. Rektor UIN Palopo
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


Dr. Hj. Anita Marwing, S.HI., M.H.I.
NIP.198201242009011006

Ketua Program Studi
Manajemen Bisnis syariah


Umar, S.E., M.SE.
NIP.199404072020121017

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ

سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah Swt. yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Komitmen Organisasi (Studi kasus Pada PT. Citra Sulawesi Sejahtera)** setelah melalui proses yang panjang. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad Saw. kepada para keluarga, sahabat dan pengikut pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Universitas Islam Negeri (UIN) Palopo.

Proses penyelesaian skripsi ini ada banyak sekali kesulitan dan juga hambatan. namun, berkat bimbingan, bantuan, dorongan, nasehat, saran dan kerjasama dari berbagai pihak yang sangat membantu penulis , sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna.oleh karena itu, dengan kesempatan ini penulis dengan sepenuh hati dan keikhlasan mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tuaku tercinta Ayah penulis Jumardin dan Ibunda penulis Sumira yang telah mengasuh dan mendidik penulis

dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya dan senantiasa mengiringi perjalanan hidup penulis dengan

Dan yang senantiasa mendoakan dan mendukung penulis dalam mewujudkan cita-cita serta menyelesaikan pendidikan saudari penulis yaitu Muh. Kafka Saputra dan Aira Azzahra mudah-mudahan Allah Swt Mengumpulkan kita semua dalam surga-Nya kelak. Penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Dr. Abbas Langaji, M.Ag selaku Rektor IAIN Palopo, beserta Dr. Munir Yusuf, M.Pd. selaku Wakil Rektor Bidang Akademik, dan Pengembangan Kelembagaan, Dr. Masruddin, S.S., M.Hum., selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan, dan Dr. Takdir Ishak Pagga, M. H., M. K.M. selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama yang telah membina dan berupaya meningkatkan mutu perguruan tinggi ini.
2. Dr. Hj. Anita Marwing, S.HI., M.HI. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Palopo, Dr. Alia Lestari, M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Ilham, S.Ag., M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Muh. Ilyas, S.AG., M.AG. Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama. yang telah banyak memberikan motivasi serta mencurahkan perhatian dalam membimbing dan memberikan petunjuk sehingga skripsi ini dapat selesai.
3. Bapak Umar S.E., M.SE. selaku Ketua program studi Manajemen Bisnis Syariah dan Ibu Hamida, S.E.Sy., M.E.Sy. selaku sekretaris program studi Manajemen

Bisnis Syariah, beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam menyelesaikan Skripsi.

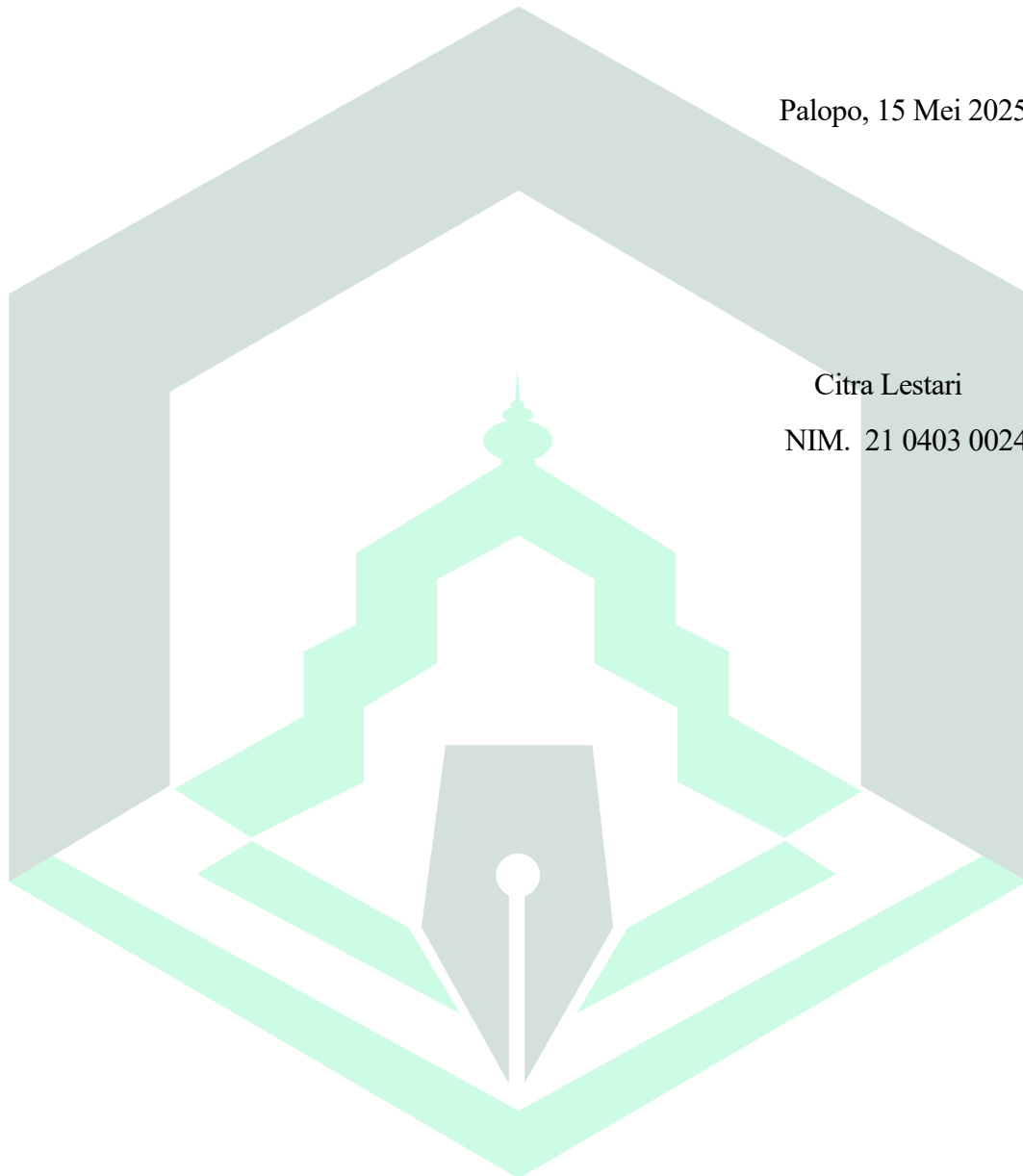
4. Bapak Burhan Rifuddin, S.E., M.M selaku Penasihat Akademik.
5. Bapak Andi Musniwan Kasma S.E., M.M. . selaku pembimbing yang mana telah bersedia dan sabar dalam membimbing dan mengarahkan saya selama menyusun penelitian ini.
6. Ibu Nurfadilah, S.E., M.Ak. selaku penguji I, dan Ibu Suci S.E., M.Ak. selaku penguji II yang telah banyak memberikan arahan dan juga saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen beserta staf pegawai UIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di UIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Teruntuk member Purbalingga, Hasda, Nurfadilah Ismail dan Regina Januari Rais. Terima kasih selalu ada dan memberikan support, motivasi dan selalu mendengarkan keluh kesah penulis.
9. Kepada teman-teman magang saya Uno Game yang tidak kalah penting kehadirannya, Hatira, Sarmila, Yeni, Almira dan Marsyah. Terimakasih atas dukungan dan support dalam segala hal serta senantiasa mendengar curhatan penulis selama penyusunan skripsi ini.
10. Teman seperjuangan semasa kuliah Angkatan 2021 (khususnya MBS Kelas A), yang mendukung penulis sejak kuliah hingga proses penyusunan skripsi.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan. oleh karena itu, kritik dan saran dari berbagai pihak yang

sifatnya membangun sangat diharapkan. akhir kata penulis berharap, semoga skripsi ini bisa bermanfaat dan semoga Allah SWT. menuntun ke arah yang lurus dan benar.

Palopo, 15 Mei 2025

Citra Lestari
NIM. 21 0403 0024



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf bahasa arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada table berikut

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	şa	ş	es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	ha	h	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Żal	Z	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	şad	ş	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)

ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (‘).

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau memotong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokaltunggal Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	A	A
اِ	<i>Kasrah</i>	I	I
اُ	<i>ḍammah</i>	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَيَ	<i>fathah dan yā'</i>	Ai	a dan i
اَوَ	<i>fathah dan wau</i>	Au	a dan u

Contoh:

كيف :*kaifa* bukan *kayfa*

هول :*haula* bukan *haw*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ اِ اُ	<i>Fathah dan alif atau ya>'</i>	a	a dan garis di atas
ي	<i>Kasrah dan ya>'</i>	ي	I dan garis di atas
و	<i>Dammah dan wau</i>	و	U dan garis di atas

Garis datar di atas huruf a, i, u bisa juga diganti dengan garis lengkung seperti huruf v yang terbalik, sehingga menjadi â, î, û. Model ini sudah dibakukan dalam font semua system oprasional.

Contoh:

مَاتَ	: <i>māta</i>
رَمَى	: <i>ramā</i>
قِيلَ	: <i>qīla</i>
يَمُوتُ	: <i>yamūtu</i>

4. *Tā' marbūtah*

Transliterasi untuk *ta' marbutah* ada dua, yaitu *ta' marbutah* yang hidup atau yang mendapat harakat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *ta' marbutah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h]. Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta' marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata ini terpisah, maka *ta' marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha [h].

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	: <i>rauḍah al-aṭ fāl</i>
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ	: <i>al-madīnah al-fāḍilah</i>
الْحِكْمَةُ	: <i>al-ḥikmah</i>

5. *Syaddah (Tasydīd)*

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbānā*

نَجَّيْنَا : *najjainā*

الْحَقَّ : *al-ḥaqq*

نُعَمَّ : *nu'ima*

عَدُوَّ : *'aduwwun*

Jika huruf *ʿay* ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahulukan oleh huruf *kasrah* (سَيِّ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi *ī*.

Contoh:

عَلِيٌّ : 'Alī (bukan 'Aliyy atau 'Aly)

عَرَبِيٌّ : 'Arabī (bukan 'Arabiyy atau 'Araby)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (*alif lam ma'rifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika diikuti oleh huruf *syamsi yah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalزالah* (*al-zalزالah*)

الْفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ	: ta'murūna
النَّوعُ	: al-nau'
شَيْءٌ	: syai'un
أُمِرْتُ	: umirtu

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang transliterasinya adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi diatas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

Syarh al-Arba'īn al-Nawāwī

Risālah fī Ri'āyah al-Maṣlaḥah

9. Lafz al-Jalālah (الله)

Kata “Allah” yang didahului pertikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

بِاللهِ billāh بِاللهِ dīnullāh

Adapun *tā' marbūṭah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t].

Contoh:

هُمْ فِي رَحْمَةِ اللهِ hum fī raḥmatillāh

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR).

Contoh:

Wa mā Muḥammadun illā rasūl
Inna awwala baitin wudi 'a linnāsi lallaẓī bi Bakkata mubārakan
Syahru Ramaḍān al-laẓī unzila fihi al-Qur 'ān
Naẓīr al-Dīn al-Ṭūsī
Naṣr Ḥāmid Abū Zayd
Al-Ṭūfī
Al-Maṣlahah fī al-Tasyrī al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai anak kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

Contoh:

Abū al-Walīd Muḥammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Rusyd, Abū al-Walīd Muḥammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muḥammad Ibnu)
Naṣr Ḥāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaī, Naṣr Ḥāmid (bukan: Zaīd Naṣr Ḥāmid Abū)

B. Daftar Singkatan

1. Beberapa singkatan yang dilakukan adalah:

SAW.	= Sallallahu 'Alaihi Wasallam
SWT	= Subhanahu wa ta'ala
QS.	= Al-Qur'an Surah
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
HR	= Hadis Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
PRAKATA	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	viii
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
ABSTRAK	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN TEORI	11
A. Kajian Penelitian Yang Relevan	11
B. Landasan teori	16
1. Karakteristik individu	16
2. Lingkungan Kerja.....	20
3. Komitmen Organisasi	24
4. Kinerja Karyawan	28
C. Kerangka Pikir	33
D. Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Jenis Penelitian	36
B. Lokasi Penelitian	36
C. Definisi Operasional Variabel	37
D. Populasi dan Sampel	39
E. Teknik Pengumpulan Data	41
F. Instrumen Penelitian	42
G. Teknik Analisis Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrument	43
H. Teknik Analisis Data	44
1. Uji Asumsi Klasik	44
2. Uji Regresi Linear Berganda	46

3. Uji Moderated Regression Analysis (MRA)	47
4. Uji Hipotesis	48
5. Uji Determinasi (R ²)	49
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	50
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	50
B. Karakteristik Responden	51
C. Distribusi Tanggapan Responden	53
D. Hasil Uji Instrumen	55
E. Hasil Dan Pembahasan	70
BAB V PENUTUP	76
A. Kesimpulan	76
B. Implikasi Penelitian	76
C. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	80



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Devinisi Operasional Variabel	37
Tabel 3.2 Skala Likert	43
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	52
Tabel 4.4 Variabel Independen (X1) Karakteristik Individu	53
Tabel 4.5 Variabel Independen (X2) Lingkungan Kerja	54
Tabel 4.6 Variabel Moderasi Komitmen Organisasi	54
Tabel 4.7 Variabel (Y) Kinerja Karyawan	55
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	56
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas	58
Tabel 4.10 Uji Normalitas	59
Tabel 4.11 Uji Multikolineariatas	58
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Berganda	60
Tabel 4. 10Hasil Uji Analisis Regresi Moderasi (MRA)	61
Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial (Uji T)	64
Tabel 4. 12 Hasil Uji parsial (Uji T) MRA	65
Tabel 4.13 Hasil Uji Determinasi (R2)	69
Tabel 4.14 Hasil Uji Determinasi (R2) MRA	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Fikir	33
Gambar 4.1 Hasil Uji Heterokedastisitas	61



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	88
Lampiran 2 Karakteristik responden	92
Lampiran 3 Tabulasi Penelitian	93
Lampiran 4 R Tabel	105
Lampiran 5 F Tabel	106
Lampiran 6 T Tabel	107
Lampiran 7 Uji Instrumen	108
Lampiran 8 Uji Asumsi Klasik	113
Lampiran 9 Uji Regresi Linear Berganda	115
Lampiran 10 Uji Hipotesis	116

ABSTRAK

Citra Lestari : *"Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Komitmen Organisasi (Studi kasus PT. Citra Sulawesi Sejahtera)"* Skripsi Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, Dibimbing oleh Andi Musniwan Kasman.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh komitmen organisasi pada PT. Citra Sulawesi Sejahtera Cabang Palopo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 110 orang yang ditentukan melalui rumus Slovin dari populasi sebanyak 150 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan Moderated Regression Analysis (MRA) dengan bantuan software SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, pada model MRA pengaruhnya berubah negatif signifikan, dan kembali positif signifikan ketika dimoderasi oleh komitmen organisasi. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) Komitmen organisasi memoderasi pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan; (4) Komitmen organisasi juga memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan arah yang negatif. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan karakteristik individu dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta menumbuhkan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja

ABSTRACT

Citra Lestari : *“The Influence of Individual Characteristics and Work Environment on Employee Performance Moderated by Organizational Commitment (Case Study of PT. Citra Sulawesi Sejahtera)”* Thesis of the Sharia Business Management Study Program, Faculty of Islamic Economics and Business, State Islamic Institute of Palopo, Supervised by Andi Musniwan Kasman.

This study aims to analyze the influence of individual characteristics and work environment on employee performance moderated by organizational commitment at PT. Citra Sulawesi Sejahtera Palopo Branch. This study uses a quantitative approach with 110 respondents determined through the Slovin formula from a population of 150 people. Data collection techniques were carried out using a questionnaire with a Likert scale. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and Moderated Regression Analysis (MRA) with the help of SPSS software version 20. The results of the study indicate that: (1) Individual characteristics partially have a positive and significant effect on employee performance. However, in the MRA model the effect turns negative and significant, and returns to being positive and significant when moderated by organizational commitment ; (2) Work environment has a positive and significant effect on employee performance; (3) Organizational commitment moderates the effect of individual characteristics on employee performance; (4) Organizational commitment also moderates the effect of the work environment on employee performance in a negative direction. Thus, companies need to pay attention to individual characteristics and create a conducive work environment and foster organizational commitment to improve employee performance optimally.

Keywords: Individual Characteristics, Employee Performance, Organizational Commitment, Work Environment

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam aktivitas organisasi, Sudarmanto Mengemukakan bahwa Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan kesuksesan suatu Perusahaan atau organisasi karena mereka bertugas untuk mengelola dan mengatur seluruh sumber daya yang ada di perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan perlu memiliki karyawan yang memiliki keterampilan dan kompetensi yang baik. Kinerja yang unggul dari karyawan akan mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, sumber daya manusia adalah elemen yang sangat berharga bagi perusahaan, karena kualitas kerja mereka akan menentukan apakah perusahaan berhasil mencapai visi dan misinya yang telah ditetapkan.¹

Menurut Sudayo dalam jurnal Fitri Handayani mengungkapkan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam suatu organisasi karena SDM merupakan kumpulan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi diciptakan dengan berbagai visi untuk kemaslahatan umat manusia dan dikelola serta diatur oleh manusia dalam pelaksanaan misinya. Manajemen sumber daya manusia memberikan kontribusi yang signifikan terhadap nilai jangka panjang suatu

¹ Dewiati Sujadi Tarviani, Alfi, "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Artha Dardatama Bali," *Society. Environment. Development* 5, no. 2(71) (2024): 83–92, https://doi.org/10.53115/19975996_2024_02_083_092.

perusahaan atau organisasi dan pada akhirnya kelangsungan hidupnya. Semakin baik pengelolaan sumber daya manusia, maka diharapkan akan semakin banyak sumber daya manusia yang tumbuh dan berkembang menjadi human capital investment (HCI).²

Sumber daya manusia saat ini semakin kompleks dan tidak dapat diprediksi. Namun, sumber daya manusia ialah hal yang membuat bisnis atau organisasi tetap berjalan dan tidak dapat dipisahkan. Dalam sebuah bisnis, sumber daya manusia jauh lebih penting dibandingkan komponen produksi lainnya seperti uang tunai, sumber daya alam, dan talenta. Karena manusia pada dasarnya adalah kekuatan utama dibalik ketiga komponen manufaktur. Kualitas sumber daya manusia suatu organisasi mempunyai dampak yang signifikan terhadap kemampuannya dalam memenuhi visi dan tujuannya. Pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas pegawai dalam menghasilkan pekerjaan yang berkualitas profesional dan membina kerjasama dalam dunia usaha menjadi indikator kualitas sumber daya manusia.³

Selain itu, seorang pemimpin di bidang sumber daya manusia perlu memahami sifat dan tanggung jawab pekerjaan masing-masing karyawan agar dapat memberikan motivasi secara optimal. Salah satu faktor yang turut memengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik individu. Menurut Stoner, karakteristik individu mencakup minat, sikap, dan kebutuhan seseorang yang

² Fitri Handayani, Trisnowati Josiah, and Iwan Zulfikar, "Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Produktivitas Karyawan," *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)* 1, no. 01 (2024): 61–70, <https://jurnal.saburai.id/index.php/jmms/article/view/502/305>.

³ Joni Iswan et al., "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai IPC Terminal Petikemas," *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 21, no. 1 (2024): 33–45, <https://doi.org/10.31851/jmwe.v21i1.15077>.

terbawa ke dalam lingkungan kerja. Setiap individu memiliki latar belakang serta sistem nilai yang berbeda-beda. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami perbedaan tersebut agar mampu menilai calon karyawan dengan lebih tepat dan menentukan apakah nilai-nilai pribadi mereka selaras dengan nilai-nilai utama organisasi. Perbedaan karakteristik individu juga berdampak pada variasi kemampuan yang dimiliki setiap orang.⁴

Menurut Robbins dalam jurnal Adya Hermawati mengungkapkan bahwa Karakteristik individu adalah proses yang berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Hal ini berperan penting dalam mendorong dan mempengaruhi perilaku individu dalam bekerja. Setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda, yang berkontribusi terhadap kinerja yang bervariasi di perusahaan. Karyawan dengan karakteristik yang positif cenderung menjalankan pekerjaannya dengan lebih mudah, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi optimal dan memberikan dampak yang signifikan bagi perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang memiliki karakteristik yang kurang baik dapat menghambat operasional dan perkembangan perusahaan. Karakteristik individu meliputi faktor-faktor seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi.⁵

⁴ Nur Latifa Ramadhani, M Nuruddin Subhan, and Dewi Kurniawati, "Pengaruh Kompetensi SDM Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Selatan)" 8, no. 1 (2024): 29–39.

⁵ Adya Hermawati Kunanti, Wahyu Sri, Nasharuddin, Wahyu Wulandari, "Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kompetensi Karyawan (Studi Pada Karyawan Departemen Liquid PT Indolakto Di Purwosari," *The American Mathematical Monthly* 65, no. 2 (2023): 126, <https://doi.org/10.2307/2308901>.

Selain karakteristik individu, lingkungan kerja juga mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan elemen penting yang bisa meningkatkan produktivitas. Ini mencakup aspek sosial, fisik, dan psikologis di suatu instansi yang dapat memengaruhi performa karyawan (Ahmad, A. J., Mappamiring, Mustari, M.). Dengan memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik, serta kondisi yang dapat memotivasi karyawan, kinerja mereka dalam bekerja akan terpengaruh positif (Joni dan Hikmah).

Lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dapat menyebabkan penurunan performa karyawan, di mana waktu dalam menyelesaikan tugas tidak akan sesuai dengan target yang ditetapkan. Hal ini akan mengakibatkan sistem kerja yang diterapkan menjadi kurang efektif dan efisien. Sebaliknya, Menurut Sihalolo, Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak positif tidak hanya bagi karyawan, tetapi juga bagi perusahaan, di mana karyawan akan merasakan kepuasan dalam pencapaian kinerja mereka, dan perusahaan dapat mencapai tujuannya. Lebih jauh lagi, lingkungan kerja memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui aspek fisik dan non- fisik yang baik. Misalnya, menciptakan suasana yang aman dan nyaman dengan menyediakan fasilitas serta alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, dan meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas. Jika kondisi fisik dan non-fisik ini terjaga dengan baik, maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan.⁶

⁶ Nurlaily Muzayyanah, Nurul Azmyah, and Marfuah Tajuddin, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulawesi Selatan , Sulawesi Tenggara , Dan Sulawesi Barat" 1, no. 3 (2024): 88–94.

Lingkungan kerja yang tidak mendukung sering kali menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman, kehilangan motivasi, dan akhirnya mengalami penurunan kinerja. Beban kerja yang berlebihan, suasana kerja yang monoton, serta kurangnya perhatian dari atasan dapat menjadi penyebab utama. Seperti dikemukakan oleh Batjo (2022:19), “Karyawan mengundurkan diri disebabkan oleh peluang promosi yang sangat terbatas, kurangnya usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk menggairahkan kondisi kerja karyawan, dan karena beban kerja yang makin meningkat tidak sebanding dengan peningkatan kompensasi.” Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kurang ideal tidak hanya berdampak pada kenyamanan kerja, tetapi juga dapat memicu niat untuk keluar, yang pada akhirnya merugikan perusahaan dari segi produktivitas.⁷

Namun demikian, peningkatan kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu atau lingkungan kerja saja. Faktor-faktor pendukung seperti komitmen terhadap organisasi dapat memperkuat atau bahkan melemahkan hubungan tersebut. Sebagaimana dijelaskan oleh Jabani dan Tadjuddin, 'Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM), baik pada aspek kualitas maupun kuantitas memang sangat menentukan kinerja, produktivitas dan keberhasilan suatu institusi.' Pernyataan ini menggarisbawahi bahwa kualitas SDM tidak hanya terbentuk dari aspek individu semata, tetapi juga dari dukungan organisasi dan budaya kerja yang ada di dalamnya.⁸

⁷ Nurdin Batjo, “Pengunduran Diri Karyawan Pada Pt. Sarihusada Generasi Mahardika,” *Al-Amwal: Journal of Islamic Economic Law* 7, no. 1 (2022): 1–27, <https://doi.org/10.24256/alw.v7i1.2473>.

⁸ Muzayyanah Jabani and Tadjuddin Tadjuddin, “Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai Nilai Islami (Studi Pada Bank Muamalat Palopo),” *Palita: Journal of Social-Religion Research* 3, no. 1 (2018): 13–34, <https://doi.org/10.24256/pal.v3i1.191>.

Dalam beberapa kasus, komitmen organisasi karyawan menjadi faktor penentu apakah pengaruh karakteristik dan lingkungan kerja akan memberikan dampak positif atau tidak terhadap kinerja. Selain itu, penting juga untuk melihat bagaimana komitmen organisasi dapat memperkuat pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Komitmen organisasional adalah kondisi psikologis yang menunjukkan sejauh mana keterikatan seorang karyawan terhadap organisasinya. Seperti dijelaskan oleh Pakata et al. (2021:67), *“Komitmen organisasional merupakan suatu kondisi psikologis yang mencirikan keterkaitan antar pegawai dengan organisasinya. Komitmen organisasional tersebut dapat menjadi penentu kelangsungan hubungan pegawai dengan organisasinya.”* Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, semangat kerja, serta tanggung jawab yang besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan.⁹

Dimana menurut Akbar dalam jurnal Uah Maspuroh Komitmen organisasional merupakan suatu ikatan emosional antara karyawan dengan organisasi yang timbul karena adanya kepercayaan, kemauan untuk mencapai suatu tujuan serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan diri sebagai bagian dari organisasi dan hal tersebut yang menjadikan karyawan akan tetap bertahan dalam suatu organisasi baik dalam kondisi menyenangkan maupun tidak. Kuatnya komitmen dari karyawan pada perusahaan turut menjadi penentu bagaimana sifat dan tingkah laku karyawan tersebut selama berada

⁹ Ahmad Syawal Pakata, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Dinas Sosial Kota Palopo,” *Al-Kharaj: Journal of Islamic Economic and Business* 3, no. 2 (2021): 66–79, <https://doi.org/10.24256/kharaj.v3i2.2332>.

dalam perusahaan. Komitmen organisasional mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya.¹⁰

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti dan informasi dari karyawan pada PT. Citra Sulawesi Sejahtera Cabang Palopo, Dimana masih ada sebagian karyawan yang kinerjanya masih rendah, Karyawan melakukan pekerjaan hanya sekedar rutinitas tanpa berkeinginan untuk berprestasi dalam bidangnya, Permasalahan mengenai karakteristik individu karyawan pada PT. Citra Sulawesi sejahtera adalah masih adanya karyawan yang tidak bisa bekerja dalam tim, yang ingin bekerja sesuai dengan pemikirannya saja sedangkan jika bekerja di perusahaan harus bisa bekerja dalam tim. Seringkali juga perusahaan menghadapi masalah serius, seperti terjadinya pemecatan karyawan akibat masalah kedisiplinan dan ketidakpuasan kerja dimana Salah satu penyebab utama dari rendahnya kinerja karyawan adalah kurangnya disiplin. Kemudian Karyawan yang tidak mematuhi jam kerja, sering terlambat, atau tidak memperhatikan etalase yang kosong dapat mengganggu operasional toko. Ketidakdisiplinan ini sering kali berhubungan dengan motivasi kerja yang rendah dan kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Selain itu masalah penggajian yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan juga menjadi persoalan besar. Ketidakcocokan antara kompensasi yang diterima dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan dapat menurunkan motivasi karyawan, dan menciptakan ketidakpuasan karyawan.

¹⁰ Uah Maspuroh Rina Amelia, Slamet Triyadi, "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Kecamatan Blimbing Serta Peran Self Efficacy Sebagai Variabel Moderasi," *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 9, no. 23 (2023): 656–64.

Masalah lainnya yang dihadapi PT. Citra Sulawesi Sejahtera Cabang Palopo seperti Lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti etalase yang tidak terawat dan barang yang disimpan di lantai, dapat mengurangi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Ketidaknyamanan ini dapat menambah stres dan menurunkan produktivitas atau kinerja mereka.

Berdasarkan Observasi awal maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “ **Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Komitmen Organisasi (Studi kasus PT. Citra Sulawesi Sejahtera)** ”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang tersebut maka, perumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah Karakteristik Individu Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Sulawesi Sejahtera Cabang Palopo?
2. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Sulawesi Sejahtera Cabang Palopo?
3. Apakah Komitmen Organisasi memoderasi pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Sulawesi Sejahtera Cabang Palopo?

4. Apakah Komitmen Organisasi memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Sulawesi Sejahtera Cabang Palopo?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Sulawesi Sejahtera
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Sulawesi Sejahtera
3. Untuk mengetahui apakah Komitmen Organisasi dapat memoderasi pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan
4. Untuk mengetahui apakah hubungan Komitmen Organisasi dapat memoderasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi PT. Citra Sulawesi Sejahtera

Memberikan informasi yang berguna untuk meningkatkan kebijakan dalam pengelolaan sumber daya manusia, seperti program peningkatan disiplin kerja, penyesuaian gaji, dan perbaikan fasilitas kerja.

2. Bagi Karyawan

Memberikan pemahaman mengenai pentingnya kedisiplinan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan mereka di tempat kerja.

3. Bagi Peneliti

Digunakan sebagai pengajuan syarat untuk mendapatkan gelar sarjana Ekonomi (SE) pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Palopo.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian terdahulu yang relevan berikut digunakan oleh peneliti sebagai bahan perbandingan dan acuan sehingga dapat mengetahui apakah ada persamaan dalam penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan saat ini yang dipaparkan berikut, maka peneliti memperoleh beberapa studi yang sama-sama membahas tentang Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang dimoderasi komitmen organisasi.

1. Egia Okta Syafitri, Esi Sriyanti, dan Arfimasri pada penelitiannya yang berjudul **“Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama di Saok Laweh Kabupaten Solok)”** Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan yaitu Hasil menunjukkan bahwa Karakteristik Individu (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan, adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terletak pada studi kasusnya sedangkan persamaannya yaitu terdapat pada variabel dan pengambilan data menggunakan kuesioner.¹¹
2. Alya Novianti dan Taufiq Risal Tahun 2023 Pada penelitiannya yang berjudul **“Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap**

¹¹ Egia Okta Syafitri, Esi Sriyanti, and Arfimasri, “Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten Solok),” *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)* 2, no. 1 (2023): 96–109.

Kinerja Karyawan Pada CV. Medan Promotion” Dapat disimpulkan bahwa Penelitian ini Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuantitatif. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini, yaitu metode pengumpulan data dengan mengambil sampel dan populasi dan menggunakan kuesioner sebagai instrument pengumpulan data utama yang disebarkan peneliti Dimana hasil penelitiannya penunjukkan bahwa Berdasarkan hasil pengujian analisis data uji hipotesis secara parsial pengaruh karakteristik individu (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), Berdasarkan hasil pengujian analisis data uji hipotesis secara parsial pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), dan Berdasarkan hasil pengujian analisis data uji hipotesis secara simultan pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Y), adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terletak pada studi kasusnya sedangkan persamaannya yaitu terdapat pada variable dan pengambilan data menggunakan kuesioner.¹²

3. Lilis Juliani, Asri Djauhar, dan Herman Titop pada penelitiannya yang berjudul **”Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departemen Store Tbk Brilyan Plaza Kendari”** Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara, dan studi pustaka. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 65 orang yang merupakan karyawan PT. Matahari Department Store tbk Brilyan Plaza Kendari. Dimana hasil penelitiannya

¹² Alya Novianti and Taufiq Risal, “Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Medan Promotion” 1, no. 2 (2023), <https://doi.org/10.59581/maninvest.v1i4.55>.

menunjukkan bahwa ada pengaruh secara positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Tbk Brilyan Plaza Kendari. Pada penelitian ini, penelitian hanya fokus pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini lebih sempit dalam hal jumlah variabel yang diuji. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan mencakup dua variabel yang lebih luas, yaitu karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaannya Kedua penelitian ini mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, meskipun dengan fokus yang sedikit berbeda.¹³

4. Rosdiana Rama, Saban Echdar, dan Zainuddin Mustapa pada dengan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KASRYAWAN PADA INSPEKTORAT KOTA PAREPARE”** Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 52 orang Dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Parepare, dan Terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik individu, beban kerja dan

¹³ Lilis Juliani, Asri Djauhar, and Herman Titop, “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store. Tbk Brilyan Plaza Kendari,” *Sultra Journal of Economic and Business* 4, no. 1 (2023): 72–85, <https://doi.org/10.54297/sjeb.v4i1.455>.

lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Parepare. Adapun perbedaan penelitian ini adalah Penelitian ini mencakup tiga variabel yang lebih kompleks, yaitu karakteristik individu, beban kerja, dan lingkungan kerja. Penelitian ini mencoba untuk melihat bagaimana ketiga faktor tersebut secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan hanya menguji dua variabel, yaitu karakteristik individu dan lingkungan kerja. Penelitian ini lebih sederhana karena hanya menghubungkan dua faktor tersebut dengan kinerja karyawan. Sedangkan persamaannya yaitu Kedua penelitian ini sama-sama menguji karakteristik dan lingkungan kerja sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.¹⁴

5. Yoana Maria, Januari Ayu Fridayani dan Herry Maridjo pada penelitiannya yang berjudul **"Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan dimoderasi oleh komitmen organisasi"** dapat disimpulkan bahwa Data diperoleh dengan membagikan kuesioner kepada 45 responden. Analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS) dengan aplikasi WarpPLS 8.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; (2) motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan; (3) komitmen organisasi memoderasi (memperkuat) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan bentuk quasi moderator, dan; (4) komitmen organisasi tidak memoderasi

¹⁴ Rosdiana Rama, Saban Echdar, and Zainuddin Mustapa, "Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Inspektorat Kota Parepare," *Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN* 10, no. 4 (2023): 278–86, <https://doi.org/10.37476/jbk.v10i4.3159>.

pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan bentuk homologiser moderator, adapun perbedaan penelitian ini adalah penelitian ini menggabungkan faktor eksternal dengan faktor psikologis yang dinamis (motivasi). Sedangkan penelitian yang akan dilakukan lebih fokus pada kombinasi antara faktor internal yang bersifat tetap (karakteristik individu) dan faktor eksternal (lingkungan kerja), sedangkan persamaannya Kedua penelitian ini sama-sama bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, serta sama-sama menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi. Selain itu, keduanya mengusung pendekatan kuantitatif dan menggunakan regresi moderasi (Moderated Regression Analysis/MRA) sebagai metode analisis data.¹⁵

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dikaji dalam proposal ini, terdapat beberapa kesenjangan penelitian (*research gap*) yang menjadi dasar bagi penelitian ini.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Egia Okta Syafitri dan Alya Novianti menunjukkan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun, kedua penelitian tersebut belum mempertimbangkan peran variabel moderasi, khususnya komitmen organisasi, dalam memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut. Dengan kata lain, mereka hanya meneliti hubungan langsung antara variabel independen dan

¹⁵ Yoana Maria et al., "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimoderasi Oleh Komitmen Organisasi" 35, no. 2 (2023): 154–70.

dependen tanpa melihat apakah ada faktor lain yang memperkuat hubungan tersebut.

Sementara itu, penelitian oleh Yoana Maria dkk. telah menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi, namun fokus variabel independen dalam penelitiannya adalah lingkungan kerja dan motivasi, bukan karakteristik individu. Artinya, penelitian tersebut lebih menekankan pada kombinasi faktor eksternal dan psikologis dinamis, sedangkan penelitian Anda lebih menitikberatkan pada gabungan antara faktor internal yang cenderung tetap (karakteristik individu) dan faktor eksternal (lingkungan kerja).

Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu juga dilakukan pada objek dan konteks perusahaan yang berbeda, seperti PT. Lepen Kencana Utama, CV. Medan Promotion, PT. Matahari Dept. Store, atau Instansi Pemerintah. Hal ini menyebabkan hasil temuan mereka tidak bisa langsung digeneralisasi untuk konteks PT. Citra Sulawesi Sejahtera, yang memiliki tantangan SDM dan lingkungan kerja tersendiri, seperti permasalahan disiplin, ketidaknyamanan fasilitas kerja, hingga ketidaksesuaian kompensasi dengan beban kerja.

B. Landasan Teori

1. Karakteristik Individu

a. Pengertian Karakteristik Individu (Individual Characteristics theory)

Menurut Rahman dalam jurnal Robby Sandhy Dessyarti Karakteristik individu adalah sebuah watak yang melekat, sikap, perilaku, minat dan kemampuan yang memotivasi dan memengaruhi perilaku dari

individu dalam pengambilan keputusan di lingkungan kerja. Karakteristik individu juga diartikan sebagai karakteristik atau sikap khusus yang ada pada diri seorang pegawai yang dapat memberikan keahlian yang berbeda dari yang lain untuk mempertahankan dan meningkatkan pekerjaannya dalam organisasi (Aktorina). Hal ini sejalan dengan firman Allah SWT dalam QS. Ash-Shaff ayat 4:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَرْصُومٌ

Terjemahan :

“Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur, seakan-akan mereka seperti bangunan yang tersusun kokoh.”

Ayat ini menunjukkan bahwa keteraturan, disiplin, dan kekompakan merupakan karakteristik penting yang harus dimiliki setiap individu, termasuk dalam dunia kerja, sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah sifat ataupun karakteristik yang melekat pada diri seseorang atau ciri khas yang dimiliki setiap individu yang

membedakan satu dengan yang lain dalam menjalankan pekerjaan di organisasi.¹⁶

Karakteristik individu merujuk pada perbedaan antara satu orang dengan orang lainnya. Dalam konteks organisasi, sumber daya manusia menjadi aset yang paling penting. Para anggota organisasi memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka untuk memastikan kelangsungan dan keberlangsungan organisasi tersebut. Setiap individu memiliki karakteristik yang unik, yang mempengaruhi cara mereka memandang dan berinteraksi dengan berbagai hal. Sikap yang berbeda akan menghasilkan respons yang berbeda terhadap perintah, sehingga orang dengan kepribadian yang berbeda juga akan berinteraksi dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan dengan cara yang berbeda pula. Masing-masing individu membawa ciri dan sifat khusus, di mana karakteristik ini muncul dari dua sumber: karakteristik bawaan (heredity) dan pengaruh lingkungan. Karakteristik bawaan adalah sifat-sifat yang dibawa sejak lahir, meliputi faktor biologis dan sosial psikologis (Ivancevich, Konopaske dan Matteson).¹⁷

b. Faktor-Faktor Karakteristik Individu

¹⁶ Robby Sandhi Dessyarti Vega Riya Jaya, “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kerjasama Tim, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Surabaya), (Studi Pada Karyawan Bagian Pemasaran Di PT Victoria Care Tbk Cabang Surabaya),” *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi* 4, no. September (2022): 2686–1771.

¹⁷ Meiske Kristin Lumanauw, “Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya,” *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan* 6, no. 1 (2022): 49–57, <https://doi.org/10.35130/jrimk.v6i1.182>.

Menurut Robbins, terdapat beberapa faktor karakteristik individu yang berpengaruh, yaitu:

1. Usia: Terdapat hubungan yang erat antara kinerja dan usia. Ada pandangan umum yang menyatakan bahwa kinerja cenderung menurun seiring bertambahnya usia. Karyawan yang lebih tua sering dianggap kurang fleksibel dan kurang terbuka terhadap teknologi baru. Namun, harus diingat bahwa mereka juga memiliki keuntungan, seperti pengalaman, pemikiran yang bijaksana, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap mutu. Sementara itu, karyawan yang lebih muda biasanya memiliki energi fisik yang lebih besar, yang diharapkan akan memperkuat kemampuan mereka untuk bekerja keras.
2. Jenis Kelamin: Manusia dibedakan berdasarkan jenis kelamin, yakni pria dan wanita. Namun, tidak terdapat perbedaan yang konsisten antara dua jenis kelamin ini dalam hal kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, motivasi, tingkat sosialitas, atau kemampuan belajar.
3. Status Perkawinan: Karyawan yang telah menikah cenderung merasa lebih stabil dalam pekerjaan mereka. Hal ini disebabkan oleh pandangan mereka bahwa pekerjaan tersebut merupakan jaminan untuk masa depan. Mereka yang sudah menikah biasanya memiliki tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan dengan yang masih lajang, sehingga status pernikahan dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

4. Jumlah Tanggungan: Semakin banyak tanggungan yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula tingkat ketergantungan mereka terhadap perusahaan. Karyawan dengan banyak tanggungan akan merasa bahwa pekerjaan mereka sangat berarti dan penting, karena penghasilan dari pekerjaan tersebut digunakan untuk menghidupi anggota keluarga. Hal ini mengakibatkan kemungkinan tingkat perputaran karyawan menjadi lebih rendah, serta mendorong mereka untuk mempertahankan atau meningkatkan produktivitas.
5. Pengalaman Kerja: Lama pengalaman kerja membuat karyawan merasa lebih betah dalam organisasi karena mereka telah beradaptasi dengan lingkungan kerja dalam waktu yang cukup lama. Rasa nyaman ini diperkuat oleh adanya kebijakan perusahaan yang menjanjikan jaminan kesejahteraan di masa tua. Beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja mencakup durasi, frekuensi, jenis tugas, serta penerapan dan hasil yang diperoleh.¹⁸

c. Indikator Karakteristik Individu

Menurut Nabila & Mistar indikator dari karakteristik individu terdiri atas:

1. kemampuan, artinya kapasitas dari seseorang individu dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya.

¹⁸ Nasution Daniel Muhammad, "Pengaruh Karakter Individu Dan Karakter Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Distriversa Buanamas Cabang Medan," *Skripsi*, 2022, <https://repository.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/18727/1/188320123> - Muhammad Daniel Nasution - Fulltext.pdf.

2. nilai, artinya nilai seorang individu didasarkan atas pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga
3. sikap, artinya pernyataan yang menilai baik atau tidak baik tentang objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini, sikap akan difokuskan pada perasaan seseorang tentang pekerjaan, kelompok kerja, pemasok, dan organisasi.¹⁹

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja (work environment theory)

Sebagaimana dikutip dari buku *Work and the Nature of Man* yang ditulis oleh Frederick Herzberg, disusun oleh suari et al., “lingkungan kerja” merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan, di mana aspek fisik dan psikologis lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap motivasi kerja seseorang. Dalam teorinya yang dikenal sebagai Two-Factor Theory (Teori Dua Faktor), Herzberg mengklasifikasikan faktor-faktor yang memengaruhi sikap kerja ke dalam dua kategori utama: faktor higienis dan faktor motivator.

Dari kutipan tersebut, dapat dijelaskan bahwa:

- Faktor higienis seperti kondisi lingkungan kerja, hubungan antar karyawan, kebijakan perusahaan, keamanan kerja, dan fasilitas kerja tidak memberikan

¹⁹ Vega Riya Jaya, “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kerjasama Tim, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Surabaya), (Studi Pada Karyawan Bagian Pemasaran Di PT Victoria Care Tbk Cabang Surabaya).”

kepuasan secara langsung, tetapi jika faktor-faktor ini tidak terpenuhi, maka akan menimbulkan ketidakpuasan.

- Faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang, adalah faktor yang benar-benar memberikan kepuasan kerja dan mendorong peningkatan kinerja.²⁰

Menurut Ismiyanto mendefinisikan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja seperti ruangan, tata letak fisik, kebisingan, peralatan-peralatan, bahan-bahan dan hubungan antar rekan kerja serta kualitas semuanya berpengaruh positif terhadap kualitas kerja yang dihasilkan.²¹

Lingkungan kerja adalah komponen yang penting dalam karyawan dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kondisi yang kondusif dan dapat memberikan rasa nyaman dan aman kepada karyawan, Menurut Afandi lingkungan kerja merupakan suatu yang ada di dalam lingkup kerja karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya seperti

²⁰ Riko Suari, Arifin Siagian, and Roby Wijaya, "Pengaruh Kesejahteraan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Universitas Agung Podomoro," *Jurnal Satya Mandiri Manajemen Dan Bisnis* 9, no. 2 (2023): 13–25, <https://doi.org/10.54964/satyamandiri.v9i2.383>.

²¹ Alviara Citra Arbyan and Setyo Riyanto, "The Influence of The Work Environment on Employee Performance," *Jurnal Studi Manajemen Organisasi* 19, no. 2 (2023): 57–63, <https://doi.org/10.14710/jsmo.v19i2.30560>.

kelembaban udara, kebersihan, perlengkapan kerja, penerangan, dan ventilasi udara.²²

Menurut Latif et al, lingkungan kerja merupakan tempat di mana pegawai melaksanakan tugas sehari-hari. Lingkungan kerja yang mendukung dapat memberikan rasa aman dan mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga memiliki dampak pada emosi pegawai. Jika pegawai merasa nyaman di lingkungannya, mereka cenderung betah dan lebih produktif dalam melaksanakan aktivitas. Dengan demikian, waktu kerja dapat dimanfaatkan secara efektif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai..²³

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik sebagai setiap unsur yang memiliki keberadaan nyata dan terletak di dalam lingkungan kerja yang memengaruhi langsung kepada pekerja.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

²² Salma Eka and Agus Sugiarto, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Self-Efficacy, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen* 6, no. 1 (2022): 47, <https://doi.org/10.33603/jibm.v6i1.6781>.

²³ Muhammad Iqbal, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sriwijaya Sumatra Selatan," *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce* 1, no. 4 (2022): 12–19, <https://doi.org/10.30640/digital.v1i4.359>.

Novel et al. menjabarkan lingkungan kerja nonfisik mencerminkan suatu kondisi yang memberikan dukungan untuk terjalinnya kerjasama yang harmonis antar tingkatan, yakni pimpinan dan bawahannya, serta antar pekerja yang kedudukan jabatannya setara pada lingkungan pekerjaan.²⁴

c. Indikator Lingkungan Kerja

Nitisemito indikator Lingkungan kerja antara lain adalah sebagai berikut:

1. Suasana Kerja Kondisi di sekitar pekerja yang sedang dilaksanakan pekerjaan yang dapat memengaruhi proses keberlangsungan pekerjaan tersebut.
2. Hubungan antar Rekan Kerja Hubungan harmonis juga tanpa adanya saling intrik di antara rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi pegawai tetap bertahan dalam suatu organisasi yaitu terdapat hubungan harmonis.
3. Hubungan antara Bawahan dengan Pimpinan Hubungan dengan karyawan rukun dan harmonis dengan pimpinan di tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

²⁴ Nur Samsiah Risahondua, Samson Laurens, and A Bahasoan, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai," *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research* 4, no. 2 (2024): 7054–65.

4. Tersedianya Fasilitas Kerja Segala peralatan yang digunakan agar mendukung kelancaran kerja yang lengkap dan sesuai.²⁵

3. Komitmen Organisasi

a. Pengertian komitmen organisasi (Theory of Organizational Commitment)

Grand theory dalam penelitian ini, digunakan teori komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1990). Mereka membagi komitmen organisasi ke dalam tiga dimensi utama, yaitu:

1. Affective Commitment (Komitmen Afektif)

Komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, di mana individu merasa terlibat secara psikologis dan memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi karena rasa cinta dan kesetiaan. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi cenderung lebih termotivasi dan bersedia memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi.

2. Continuance Commitment (Komitmen Keberlanjutan)

²⁵ Humam Mujib Arrasyd, Karnadi Karnadi, and Minullah Minullah, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Desa Jangkar Dan Desa Palangan Kabupaten Situbondo," *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)* 2, no. 10 (2023): 2325, <https://doi.org/10.36841/jme.v2i10.3658>.

Komitmen keberlanjutan berkaitan dengan kesadaran karyawan terhadap konsekuensi atau biaya yang mungkin timbul jika mereka meninggalkan organisasi. Dalam hal ini, karyawan bertahan bukan karena keterikatan emosional, tetapi karena pertimbangan rasional, seperti keamanan pekerjaan, tunjangan, dan manfaat lainnya.

3. Normative Commitment (Komitmen Normatif)

Komitmen normatif menggambarkan perasaan kewajiban moral atau tanggung jawab karyawan untuk tetap tinggal di dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen ini merasa bahwa bertahan di organisasi adalah hal yang benar secara etika atau nilai-nilai pribadi, meskipun mungkin ada tawaran kerja lain yang lebih menarik.

Menurut Samsudin Pengertian mengenai komitmen organisasi yakni adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang. Menurut Utaminingsih definisi komitmen organisasi adalah sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu terkait dengan keterlibatannya sebagai anggota organisasi, maka hal ini menunjukkan sebagai konstruk yang mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi, yang menarik untuk dikaji sebagaimana konsep kepuasan kerja, keterlibatan kerja, perkembangan

karier, komitmen saat ini, dan intensitas keluar masuknya karyawan dalam suatu organisasi.²⁶

Komitmen organisasi dalam sebuah perilaku organisasi merupakan aspek penting dalam organisasi karena dapat dipahami sebagai pola perilaku, seperangkat niat perilaku, kekuatan motivasi atau sikap. Komitmen organisasi merupakan tingkatan karyawan merasa memiliki hubungan psikologis dengan pekerjaan dan fungsi sejauh mana karyawan mengadopsi atau menginternalisasi karakteristik dan nilai-nilai organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan keadaan psikologis yang mengidentifikasi organisasi dan berbagai hal yang mempengaruhi organisasi dan perilaku. Ketika terdapat tingkat komitmen individu yang tinggi terhadap suatu organisasi, fenomena tersebut mengarah pada hasil yang baik bagi individu dan organisasi, seperti perilaku yang lebih produktif, perputaran karyawan yang lebih rendah, dan retensi karyawan yang lebih tinggi (Klein et al).²⁷

b. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan pada organisasi tidak begitu saja, tetapi melalui proses yang panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan

²⁶ Ahmad Fauzan et al., “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi,” *Jesya* 6, no. 1 (2023): 517–34, <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.978>.

²⁷ Budi Santosa Raharjo, Usran Masahere, and Wahyu Widodo, “Komitmen Organisasi Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Dan Loyalitas Karyawan: Studi Tinjauan Literatur,” *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)* 4, no. 1 (2023): 143–56.

oleh sejumlah factor. menurut Allen and Meyer menyebutkan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu :

1. Karakteristik Individu

Karakteristik pribadi individu Karakteristik pribadi terbagi ke dalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi. Hal – hal lain yang tercakup ke dalam variabel disposisional ini adalah kebutuhan untuk berprestasi dan etos kerja yang baik. Selain itu kebutuhan untuk berafiliasi dan persepsi individu mengenai kompetensinya sendiri juga tercakup ke dalam variabel ini.

2. Karakteristik organisasi

yang termasuk ke dalam karakteristik organisasi adalah struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi, dan bagaimana kebijakan organisasi tersebut disosialisasikan

3. Pengalaman selama berorganisasi

Yang tercakup ke dalam pengalaman berorganisasi yaitu kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama dalam organisasi, perannya dalam

organisasi tersebut, dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pemimpinnya.²⁸

c. Indikator Komitmen Organisasi

Lincoln dan Bashaw, mengatakan bahwa komitmen organisasi memiliki tiga indikator, yaitu:

1. Kemauan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya tujuan organisasi.
2. Kesetiaan, yang mana pegawai berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
3. Kebanggaan karyawan terhadap organisasi, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.²⁹

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja karyawan

Sebagaimana dijelaskan oleh Bernardin dan Russell dalam bukunya *Human Resource Management: An Experiential Approach*, "Kinerja Karyawan" (employee

²⁸ Anak Agung Ayu Asih Eriani, "Peran Kompetensi Dan Budaya Organisasi Dalam Menentukan Komitmen Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Bali. Diss. Universitas Mahasaraswati Denpasar," 2022, 6.

²⁹ Footlia Iyona and Ronald S Badu, "Jurnal Mirai Management Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa," *Jurnal Mirai Management* 8, no. 1 (2023): 238–52, <https://djpk.kemenkeu.go.id/?p=27451>.

performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja bukan hanya dinilai dari hasil akhir, tetapi juga dari perilaku dan kontribusi yang diberikan selama proses kerja.

Bernardin dan Russell mengemukakan bahwa terdapat enam dimensi utama dalam pengukuran kinerja karyawan, yaitu:

1. Quality of Work (Kualitas Kerja): Sejauh mana hasil pekerjaan mendekati kesempurnaan dalam hal akurasi, kelengkapan, dan standar organisasi.
2. Quantity of Work (Kuantitas Kerja): Jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
3. Timeliness (Ketepatan Waktu): Kecepatan dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Cost-effectiveness (Efektivitas Biaya): Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan penggunaan sumber daya minimal namun hasil optimal.
5. Need for Supervision (Kemandirian): Tingkat ketergantungan terhadap pengawasan atasan.
6. Interpersonal Impact (Dampak Sosial): Kemampuan individu dalam menjalin hubungan kerja yang positif dengan rekan kerja maupun atasan.

Menurut Sihaloho dan Siregar, kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diperoleh seorang pegawai dengan memaksimalkan kemampuan dan keterampilannya untuk mencapai output yang optimal. Penilaian kinerja didasarkan

pada dua aspek utama, yaitu kuantitas dan kualitas, yang bertujuan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Kinerja yang baik memberikan kontribusi signifikan terhadap kemajuan dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.³⁰

Sutrisno dalam (Andayani & Tirtayasa) menjelaskan bahwa kinerja merupakan indikator keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja menunjukkan pencapaian hasil kerja, baik secara personal maupun tim, dalam suatu organisasi sesuai dengan peran yang diemban. Hal ini mencerminkan sejauh mana individu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan ekspektasi yang telah ditentukan.³¹

b. Faktor Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Moorhead dan Megginson, dalam Sugiono Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Kualitas Pekerjaan (Quality of Work)
2. Kuantitas Pekerjaan (Quantity of Work)
3. Pengetahuan Pekerjaan (Job Knowledge)
4. Kerjasama Tim (Teamwork)
5. Kreatifitas (Creativity)

³⁰ Ade Apriliyani and Natal Indra, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta," *MASMAN : Master Manajemen* 2, no. 3 (2024): 25–34, <https://doi.org/10.59603/masman.v2i3.435>.

³¹ Feby Ayu Enjang Suherman Nurfiti, "Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Aceh Tamiang," *Tijarah* 2, no. 2 (2024): 46–53, <http://jurnal.uisu.ac.id/index.php/tjh/article/view/2745%0Ahttp://jurnal.uisu.ac.id/index.php/tjh/article/download/2745/1838>.

6. Inovasi(Inovation)
7. Inisiatif(initiative).³²

c. Indikator Kinerja Karyawan

Keberhasilan kinerja sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kinerja para karyawannya, baik secara individu maupun dalam tim. Semakin baik kinerja yang ditampilkan oleh karyawan, maka semakin besar pula potensi peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh. Untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan mencapai target kinerja individu, diperlukan suatu alat ukur yang tepat. Menurut Wilson Bangun untuk memudahkan penilaian kerja karyawan, standar pekerjaan dapat diukur melalui:

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melaksanakan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan beberapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
3. Ketepatan Waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
4. Kerja sama, menerangkan bukan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.³³

³² M. Syafnur, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ksp Sejahtera Mandiri," *Cash* 7, no. 1 (2023): 90–94, <https://doi.org/10.52624/cash.v7i1.2372>.

³³ Dudung Hadiwijaya and Ahmad Ahmad, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Global Internasional Industries Tangerang," *JMB : Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 12, no. 1 (2023): 62, <https://doi.org/10.31000/jmb.v12i1.8257>.

Permasalahan yang terjadi di PT. Citra Sulawesi Sejahtera Cabang Palopo menunjukkan bahwa beberapa indikator kinerja karyawan belum tercapai secara optimal. Indikator-indikator tersebut antara lain mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, serta kemampuan kerja sama. Dalam hal "kualitas kerja", terdapat karyawan yang menjalankan tugasnya hanya sebagai rutinitas tanpa motivasi untuk meningkatkan kinerja atau mencapai prestasi, yang mencerminkan kurangnya standar profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan. "Kuantitas" kerja juga mengalami hambatan, ditandai dengan adanya ketidaksesuaian antara target yang diharapkan dengan hasil aktual yang dicapai. Hal ini sebagian besar disebabkan oleh rendahnya disiplin kerja, seperti keterlambatan hadir dan tidak maksimalnya waktu kerja yang digunakan. Dari sisi "ketepatan waktu", masih ditemukan karyawan yang sering menunda pekerjaan atau tidak menyelesaikannya sesuai jadwal, yang dapat berdampak pada efisiensi operasional perusahaan secara keseluruhan.

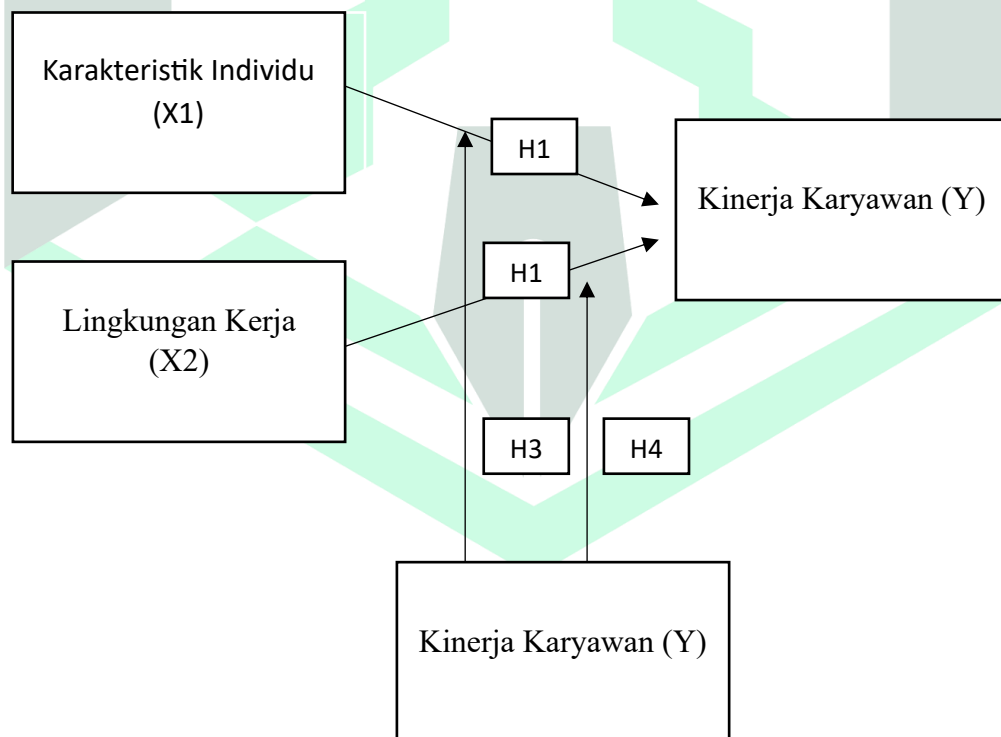
Lebih lanjut, indikator "kerja sama" juga menjadi persoalan krusial, di mana terdapat karyawan yang tidak mampu bekerja secara tim dan hanya ingin menyelesaikan pekerjaan berdasarkan pemikiran atau caranya sendiri. Sikap individualistis ini menyebabkan terganggunya sinergi dalam tim kerja. Selain itu, terdapat fenomena di mana beberapa karyawan harus menggantikan pekerjaan rekannya yang absen atau tidak menyelesaikan tugas dengan baik. Kondisi ini menyebabkan beban kerja ganda bagi karyawan tertentu, namun tidak diiringi dengan penyesuaian imbalan atau kompensasi yang layak. Akibatnya, karyawan yang bekerja melebihi tugas normal tetap menerima gaji

yang sama dengan karyawan lain yang kontribusinya lebih rendah. Ketimpangan ini menimbulkan ketidakpuasan kerja dan berisiko menurunkan motivasi serta loyalitas karyawan. Permasalahan-permasalahan tersebut menggambarkan bahwa pencapaian kinerja karyawan masih belum merata dan dipengaruhi oleh banyak aspek, baik dari karakteristik individu, lingkungan kerja, maupun sistem manajerial perusahaan.

C. Kerangka Pikir

Menurut Sugiono kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan beragam aspek yang sudah diidentifikasi.³⁴

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



³⁴ Addini Zahra Syahputri, Fay Della Fallenia, and Ramadani Syafitri, "Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif," *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran* 2, no. 1 (2023): 160–66.

Dimana Kerangka pikir dalam penelitian ini menggambarkan hubungan antara karakteristik individu (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dimoderasi Komitmen Organisasi (Z). Model ini menunjukkan bagaimana kedua variabel independen tersebut mempengaruhi variabel dependen, yaitu kinerja karyawan dan bagaimana variabel komitmen organisasi memoderasi variabel independen terhadap variabel dependen

D. Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian (Vera Mandailina).³⁵. Berdasarkan permasalahan dan kerangka konsep diatas dapat diuraikan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Karakteristik Individu (X1) Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

H2 : Lingkungan Kerja (X2) Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap kinerja karyawan (Y)

³⁵ Nurfita, "Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Aceh Tamiang."

H3 : Komitmen organisasi (Z) memoderasi pengaruh karakteristik individu (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

H4 : Komitmen organisasi (Z) memoderasi pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan Kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan salah satu metode yang umum digunakan dalam penelitian ilmiah. Melalui pendekatan ini, peneliti berupaya mengungkap pengetahuan yang belum diketahui secara luas dengan cara yang sistematis, terkontrol, objektif, dan dapat dibuktikan. Penelitian kuantitatif menitikberatkan pada hubungan sebab-akibat antar variabel, pengujian hipotesis, serta pertanyaan-pertanyaan yang bersifat spesifik, dengan didukung oleh teknik pengukuran, observasi, dan pengujian teori.³⁶

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana peneliti melakukan kegiatan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Penelitian ini dilakukan di PT. Citra Sulawesi Sejahtera Cabang Kota Palopo, Jl. Opu Tosappaile, Kel. Boting Kec. Wara Kota Palopo. dengan meneliti Karyawan yang ada di PT. Citra Sulawesi Sejahtera Cabang kota Palopo

³⁶ Muhammad Irfan Syahrini, "Prosedur penelitian kuantitatif," 2, no. 3 (2022): 211–13.

C. Definisi operasional variable

Tabel 3.1 Devinisi Operasional Variabel

Variabel	Operasional Variabel	Indikator
<i>Karakteristik Individu</i>	Karakteristik individu juga diartikan sebagai karakteristik atau sikap khusus yang ada pada diri seorang pegawai yang dapat memberikan keahlian yang berbeda dari yang lain untuk mempertahankan dan meningkatkan pekerjaannya dalam organisasi	1. Kemampuan 2. Nilai 3. Sikap
<i>Lingkungan Kerja</i>	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja seperti ruangan, tata letak fisik, kebisingan, peralatan-peralatan, bahan-bahan dan hubungan antar rekan kerja serta kualitas	1. Suasana Kerja 2. Hubungan antar Rekan Kerja 3. Hubungan antara Bawahan dengan Pimpinan 4. Tersedianya Fasilitas Kerja

	semuanya berpengaruh positif terhadap kualitas kerja yang dihasilkan.	
<i>Komitmen Organisasi</i>	komitmen organisasi adalah sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu terkait dengan keterlibatannya sebagai anggota organisasi, maka hal ini menunjukkan sebagai konstruk yang mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi, yang menarik untuk dikaji sebagaimana konsep kepuasan kerja, keterlibatan kerja, perkembangan karier, komitmen saat ini, dan intensitas keluar masuknya karyawan dalam suatu organisasi	1. Kemauan 2. Kesetiaan 3. Kebanggaan karyawan terhadap organisasi
<i>Kinerja Karyawan</i>	Menurut Sihalohe dan Siregar, kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh seorang pegawai melalui pemanfaatan seluruh	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu kerja 4. Kerja Sama

keterampilannya guna memperoleh hasil kerja yang optimal. Kinerja ini dinilai berdasarkan aspek kuantitas dan kualitas, dengan tujuan mencapai tingkat efektivitas dan efisiensi dalam setiap aktivitas. Kontribusi dari kinerja tersebut berperan penting dalam mendorong perkembangan organisasi ke arah yang lebih efektif

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menggambarkan sejumlah data yang jumlahnya sangat banyak dan luas dalam sebuah penelitian (Darmawan). Dalam hal ini yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Citra Sulawesi Sejahtera Cabang Palopo Yang berjumlah 150 Orang.

2. Sampel

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sampel jenuh sebagai teknik pengambilan sampel. Prosedur penentuan jumlah sampel pada penulisan ini

menggunakan rumus SLOVIN Dimana Jumlah responden ditentukan menggunakan rumus Slovin, sehingga didapatkan jumlah responden yang valid.

Rumus Slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel minimum ketika jumlah populasi telah diketahui. Rumus ini memberikan cara perhitungan yang digunakan untuk memperoleh jumlah sampel berdasarkan total populasi yang ada.

Ukuran sampel menurut Slovin ditentukan berdasarkan rumus berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Keterangan : n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Perkiraan Tingkat Kesalahan 0,05.³⁷

Dalam Penelitian populasi yang tersedia yaitu 150 Karyawan PT. Citra Sulawesi Sejahtera Cabang Palopo dengan Tingkat kesalahan 5% maka sampel yang didapat sebanyak 110 Orang Karyawan

³⁷ Azril Dwi Setiawan, Achmad Zaki Yamani, and Famila Dwi Winati, "Pengukuran Kepuasan Konsumen Menggunakan Customer Satisfaction Index (CSI) Dan Importance Performance Analysis (IPA) (Studi Kasus UMKM Ahul Saleh)," *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri Terapan* 1, no. 4 (2022): 286–95, <https://doi.org/10.55826/tmit.v1i4.62>.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner, Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menyajikan serangkaian pertanyaan yang disusun secara terstruktur. Responden diminta memberikan jawaban, baik melalui pilihan yang telah tersedia maupun dengan mengisi bagian isian terbuka. Dalam penelitian kuantitatif, angket atau kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dari jumlah responden yang besar (Creswell).³⁸
2. Skala Likert, Skala Likert merupakan salah satu skala pengukuran yang paling banyak digunakan oleh para peneliti. Popularitasnya sering kali menimbulkan kesalahpahaman, seolah-olah semua skala dengan pilihan jawaban beritem merupakan skala Likert. Padahal, skala Likert hanyalah salah satu dari berbagai jenis skala yang dapat digunakan dalam proses pengukuran. Untuk menghindari perdebatan mengenai jenis data yang dihasilkan—apakah bersifat ordinal atau interval—peneliti dapat memilih skala lain yang dinilai mampu menghasilkan data dalam bentuk interval maupun rasio. Skala Likert sendiri digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi individu atau kelompok terhadap suatu peristiwa atau fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional yang telah dirumuskan oleh peneliti.

³⁸ Ardiansyah, Risnita, and M. Syahrani Jailani, "Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif," *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2023): 1–9, <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>.

kriteria pengukurannya adalah sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4
- b. Setuju (S) diberi nilai 3
- c. Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2
- d. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1.³⁹

F. Innstrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner sebagai alat utama dalam mengumpulkan data dari responden. Instrumen tersebut dirancang untuk mengukur variabel yang diamati dengan menggunakan skala pengukuran Likert. Skala ini digunakan untuk menilai persepsi, sikap, serta pandangan individu maupun kelompok terhadap fenomena yang menjadi objek penelitian. Dalam penerapannya, responden diminta untuk merespons sejumlah pernyataan dengan memilih salah satu jawaban dari beberapa opsi yang disediakan dalam skala Likert. Pilihan jawaban tersebut umumnya menunjukkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan, dan dapat dikonversi ke dalam bentuk angka untuk dianalisis secara kuantitatif. Penggunaan skala Likert memberikan keleluasaan bagi peneliti dalam menggali nuansa sikap atau persepsi responden, sehingga hasil penelitian dapat dianalisis secara lebih rinci dan menghasilkan interpretasi data yang lebih akurat. Pada skala ini gradasi sangat positif sampai sangat negatif dengan desain pada tabel berikut sebagai berikut:

³⁹ Bilson Simamora, “Skala Likert, Bias Penggunaan Dan Jalan Keluarnya,” *Jurnal Manajemen* 12, no. 1 (2022): 84–93, <https://doi.org/10.46806/jman.v12i1.978>.

Tabel 3.2 Skala Likert

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju (SS)
1	2	3	4

Skala Likert 4 poin digunakan agar responden tidak memilih jawaban netral, sehingga lebih mendorong mereka untuk memberikan sikap jelas (setuju/tidak setuju). Hal ini dipilih untuk mengurangi bias jawaban tengah (central tendency bias).

G. Teknik Analisi Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrument

Uji validitas dan uji reliabilitas adalah langkah penting dalam penelitian untuk memastikan bahwa konstruk atau alat ukur yang digunakan memiliki kualitas yang baik dan dapat diandalkan. Berikut adalah penjelasan singkat tentang kedua uji tersebut.

1. Uji Validitas

Menurut Sugiharto dan Sitinjak, validitas mengacu pada sejauh mana suatu variabel mampu mengukur secara tepat apa yang memang seharusnya diukur. Dalam penelitian, validitas menunjukkan tingkat kecocokan antara alat ukur dengan konsep atau fenomena yang menjadi objek pengukuran. Uji validitas digunakan untuk menilai seberapa baik suatu instrumen mampu mencerminkan variabel yang diteliti. Sebuah indikator dalam instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali, reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk menilai sejauh mana suatu kuesioner dapat secara konsisten mengukur variabel atau konstruk tertentu. Sebuah kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pertanyaan yang diberikan menunjukkan konsistensi dari waktu ke waktu. Reliabilitas mencerminkan tingkat kestabilan, konsistensi, kemampuan prediksi, serta ketepatan dari suatu instrumen. Dengan demikian, suatu pengukuran dianggap memiliki reliabilitas yang tinggi apabila mampu menghasilkan data yang konsisten dan dapat dipercaya..⁴⁰

H. Teknik Analisis Data

Analisis data kuantitatif merupakan pendekatan yang menekankan pemanfaatan teknik statistik dan perhitungan numerik untuk mengevaluasi data yang diperoleh. Dalam pendekatan ini, informasi yang dikumpulkan bersifat terukur dan disajikan dalam bentuk angka. Tahapan analisis biasanya diawali dengan statistik deskriptif, kemudian dilanjutkan dengan analisis lanjutan guna menggali pemahaman yang lebih mendalam. Melalui metode ini, peneliti dapat menghimpun serta mengolah data dalam jumlah besar secara efisien dan sistematis.⁴¹ Dalam membantu penelitian ini dalam menganalisis data, penulis menggunakan program SPSS for Windows version 20 sebagai alat analisisnya.

⁴⁰ Nida Putri Rahmayanti, Anthonius J Karsudjono, and Ikhwan Hidayatullah, "Spss training validity Tests and realibility tests foor primary data," 5, no. 2 (2024): 21–26.

⁴¹ Sofwatillah et al., "Teknik Analisis Data Kuantitatif Dan Kualitatif Dalam Penelitian Ilmiah," *Journal Genta Mulia* 15, no. 2 (2024): 79–91.

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan bersifat valid dan menghasilkan estimasi yang akurat. Sebelum melakukan analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis, penting untuk terlebih dahulu melakukan serangkaian uji asumsi klasik. Tujuan dari uji ini adalah untuk menilai apakah model regresi bebas dari pelanggaran asumsi dasar dan telah memenuhi syarat-syarat yang dibutuhkan guna memperoleh hasil regresi yang optimal dan dapat dipercaya.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali, uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual atau error dalam model regresi memiliki distribusi normal. Salah satu metode yang digunakan untuk melakukan uji ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Kriteria pengujiannya adalah, jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data dianggap berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

b. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali, uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi mengalami ketidaksamaan varian dari residual antara satu observasi dengan observasi lainnya. Gejala heteroskedastisitas terjadi ketika varians dari error dalam model regresi tidak bersifat konstan, atau berbeda-beda pada setiap tingkat pengamatan.

c. Uji Multikoleniaritas

Ghozali menjelaskan bahwa tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk memastikan bahwa tidak terdapat hubungan korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel-variabel independen dalam model regresi. Jika ditemukan korelasi yang tinggi antar variabel bebas, maka model tersebut terindikasi mengalami multikolinearitas. Sebuah model regresi dikatakan baik apabila antar variabel independen tidak saling berkorelasi. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, dapat digunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF)..⁴²

2. Uji Analisis Regresi Berganda

Regresi Linear Berganda merupakan suatu bentuk analisis regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen atau prediktor. Dalam bahasa Inggris, metode ini dikenal sebagai *multiple linear regression*. Analisis ini berguna untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan perubahan nilai variabel-variabel independen, serta untuk menentukan arah hubungan antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat, apakah hubungan tersebut bersifat positif, negatif, atau tidak signifikan. Rumus analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

⁴² Nanda Yoga Aditiya, Elsa Saphira Evani, and Siti Maghfiroh, "Konsep Uji Asumsi Klasik Pada Regresi Linier Berganda," *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman* 2, no. 2 (2023): 102–10, <https://doi.org/10.32424/1.jras.2023.2.2.10792>.

X_1 = Karakteristik Individu

X_2 = Lingkungan Kerja

β_1 = Koefisien regresi variabel karakteristik individu

β_2 = Koefisien regresi variabel lingkungan kerja

a = Konstanta

3. *Uji Moderated Regression Analysis (MRA)*

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi yang melibatkan Moderating Regression Analysis (MRA). Variabel moderasi merupakan variabel yang berperan dalam memengaruhi kekuatan atau arah hubungan antara variabel independen (eksogen) dan variabel dependen (endogen). Menurut Sugiyono, variabel moderasi termasuk dalam kategori variabel eksogen yang dapat memperkuat maupun memperlemah pengaruh variabel eksogen lainnya terhadap variabel endogen.⁴³

Penelitian ini menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi. Metode analisis yang diterapkan adalah regresi linier berganda yang dikombinasikan dengan analisis regresi moderasi, guna menguji apakah komitmen organisasi berperan dalam memperkuat atau memperlemah pengaruh karakteristik

⁴³ Umi Hasanah and Shindy Dwita Nuansari, "The Moderating Effect of Profitability on the Effect of Liquidity, and Leverage on Financial Distress (Study of Transportation Sub-Sector Companies on The Indonesian Stock Exchange In 2017-2021)," *CITIZEN: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia* 4, no. 1 (2024): 50–60, <https://doi.org/10.53866/jimi.v4i1.522>.

individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Rumus untuk menguji interaksi regresinya adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 YZ + \beta_4 X_1 Z + \beta_5 X_2 Z + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$\beta_1 - \beta_5$ = Koefisien regresi

X1 = Karakteristik individu

X2 = Lingkungan Kerja

Z = Komitmen Organisasi

$X_1 Z$ = interaksi antara karakteristik individu dengan komitmen organisasi

$X_2 Z$ = interaksi antara lingkungan kerja dengan komitmen organisasi

e = Variabel Pengganggu.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Jika nilai signifikansi < 0,05, maka hipotesis alternatif diterima, yang berarti variabel independen secara

individu berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam pengujian ini, keputusan juga dapat didasarkan pada perbandingan antara nilai t hitung dan t tabel, di mana jika t hitung lebih besar dari t tabel, maka variabel tersebut dinyatakan berpengaruh secara signifikan.

4. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Koefisien determinasi (R^2), yang juga dikenal sebagai *multiple coefficient of determination*, digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen (X) mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen (Y). Nilai R^2 berada dalam rentang antara 0 hingga 1. Jika R^2 bernilai 0, maka dapat diartikan bahwa tidak ada hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Sebaliknya, jika R^2 bernilai 1, maka seluruh variasi pada variabel terikat dapat dijelaskan sepenuhnya oleh variabel bebas, yang menunjukkan adanya hubungan yang sempurna antara keduanya.⁴⁴

⁴⁴ Sudariana and Yoedani, "Analisis Statistik Regresi Linier Berganda," *Seniman Transaction* 2, no. 2 (2022): 1–11.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah PT. Citra Sulawesi Sejahtera

PT. Citra Sulawesi Sejahtera atau yang dikenal dengan Opsal Plaza Palopo adalah sebuah pusat perbelanjaan modern yang terletak di jantung kota palopo dan sebagai pusat perbelanjaan pertama yang berdiri di Kota Palopo, Sulawesi Selatan, dan resmi dibuka pada awal Mei 2011. Perusahaan ini bergerak dalam bidang pengelolaan properti dan retail, khususnya dalam pengelolaan pusat perbelanjaan (shopping mall) yang menyediakan berbagai kebutuhan masyarakat kota Palopo dan sekitarnya. Mall ini dikelola oleh PT. Citra Sulawesi Sejahtera dan sejak awal pendirinya telah menjadi pusat aktivitas ekonomi dan belanja masyarakat Kota Palopo, terutama momen momen penting seperti idul fitri dll. Opsal dilengkapi dengan fasilitas modern, termasuk eskalator dan musholla untuk menunjang kenyamanan pelanggan.

Opsal Plaza ini menjadi salah satu pusat perbelanjaan paling dikenal di Kota Palopo, mengingat letaknya yang strategis di pusat kota dan fungsinya sebagai tempat berkumpul masyarakat untuk berbelanja, bersantap, dan beraktivitas sosial. Opsal Plaza dikelola oleh PT Citra Sarana Sejahtera dan beroperasi setiap hari dari pukul 09.00 hingga 22.00 WITA.

Fasilitas dan tenant di Opsal Plaza meliputi:

- Toko pakaian dan aksesoris
- Toko kebutuhan rumah tangga
- Arena bermain anak-anak
- Layanan hiburan dan kecantikan

Opsal Plaza ini juga kerap mengadakan event-event promosi dan pertunjukan lokal, serta sering bekerja sama dengan UMKM dan pelaku usaha lokal untuk meningkatkan interaksi bisnis di wilayah Luwu Raya.

B. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil responden yang terlibat, sehingga dapat membantu dalam memahami konteks dan interpretasi hasil penelitian. Adapun karakteristik yang dianalisis meliputi usia, jenis kelamin, dan lama bekerja.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	63	57,3%
Perempuan	47	42,7%
Total	110	100%

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan data pada tabel 4.1 responden dalam penelitian ini yaitu terdiri 57,3% laki-laki dan 42,7% perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa

responden dalam penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin laki-laki, meskipun selisihnya tidak terlalu jauh dengan responden perempuan.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
19 – 25 Tahun	78	71%
26- 29 Tahun	32	29%
30 Tahun keatas	-	-
Total	110	100%

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan data yang diperoleh pada table 4.2, responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan rentang usia 19 hingga 25 tahun, yaitu sebanyak 78 orang atau sebesar 71% dari total responden. Sementara itu, responden yang berada pada rentang usia 26 hingga 29 tahun berjumlah 32 orang atau 29%.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
Bekerja 1 - 5 thn	106	97%
Bekerja > 5 thn	4	3%
Total	110	100%

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan data pada tabel 4.3 diketahui bahwa kelompok terbesar dari responden adalah lama bekerja 1 sampai 5 tahun dengan presentase mencapai 106

responden. Pada posisi kedua kelompok lama bekerja lebih dari ($>$) 5 tahun dengan presentase 4 responden.

B. Distribusi Tanggapan Responden

Pengaruh Karakteristik individu dan lingkungan kerja yang dimediasi oleh komitmen organisasi pada PT. Citra Sulawesi Sejahtera dapat dilihat dari tanggapan responden dari beberapa variabel. Berikut hasil berdasarkan kuesioner yang telah disebar.

1. Variabel Independen (X1) Karakteristik Individu

Tabel 4.4 Variabel Independen (X1) Karakteristik Individu

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS	Total
1	Saya mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan.	4	5	39	62	110
2	Saya dapat bekerja dengan baik dalam tim maupun secara individu.	2	6	25	77	110
3	Saya selalu berusaha bersikap adil dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan.	2	7	40	61	110
4	Saya memiliki semangat untuk terus belajar dan berkembang guna meningkatkan kualitas kerja saya.	2	3	38	67	110
5	Saya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan.	2	9	31	68	110
6	Saya selalu bersikap disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.	3	10	29	68	110

Sumber : variabel yang diolah

2. Variabel Lingkungan kerja (X2)

Tabel 4.5 Variabel Independen (X2) Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS	Total
1	Saya merasa lingkungan kerja yang positif membantu saya mengurangi stres dalam bekerja.	3	7	37	63	110
2	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja di tempat saya bekerja.	7	9	31	63	110
3	Saya percaya bahwa hubungan baik dengan rekan kerja dapat meningkatkan motivasi dan kinerja saya.	3	10	33	64	110
4	Saya merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja dalam	2	10	34	64	110
5	Atasan saya bersikap adil dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan bawahan.	4	12	36	58	110
6	Saya merasa atasan saya memberikan motivasi dan inspirasi dalam bekerja	-	5	38	66	110
7	Saya merasa fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sudah mencukupi untuk mendukung pekerjaan saya.	-	5	36	69	110
8	Saya dapat dengan mudah mengakses fasilitas yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan saya.	3	7	33	67	110

Sumber : variabel yang diolah

3. Variabel Komitmen Organisasi (Z)

Tabel 4.6 Variabel Mediasi Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS	Total
1	saya bersedia bekerja lebih dari yang diharapkan untuk membantu pencapaian tujuan organisasi.	2	7	34	67	110
2	Saya merasa memiliki keterikatan emosional yang kuat dengan organisasi ini dan ingin melihatnya berkembang.	5	10	30	65	110
3	Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini dan ingin tetap bekerja	7	7	28	68	110
4	Saya bersedia bertahan di organisasi ini meskipun menghadapi tantangan dalam pekerjaan.	6	6	32	66	110
5	Saya merasa bahwa organisasi ini memberikan dampak positif bagi karyawan dan lingkungan sekitarnya.	4	7	30	69	110

6	Saya selalu merekomendasikan organisasi ini sebagai tempat kerja yang baik kepada orang lain.	4	5	31	69	110
---	---	---	---	----	----	-----

Sumber : Variabel yang diolah

4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.7 Variabel Dependen (Y) Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS	Total
1	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu	3	4	38	65	110
2	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	-	4	31	75	110
3	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan	2	4	37	67	110
4	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh teliti	1	1	36	72	110
5	Saya selalu dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.	1	4	32	73	110
6	Dalam bekerja saya selalu menggunakan waktu yang ada dengan sebaik-baiknya	-	1	26	83	110
7	Saya bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya	-	3	30	77	110
8	Saya dapat bekerja dengan baik saat bekerja dalam tim.	1	1	30	78	110

Sumber : variabel yang diolah

C. Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Kuesioner atau daftar pertanyaan merupakan sumber data utama yang mendukung pelaksanaan penelitian. Untuk memastikan bahwa instrumen yang disusun mampu mengukur variabel yang dimaksud, maka perlu dilakukan uji validitas. Uji validitas dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dan Microsoft Excel, yakni dengan mengukur hubungan antara masing-masing item pertanyaan

terhadap total skor. Nilai r_{tabel} yang digunakan ditentukan berdasarkan derajat kebebasan (df) sebesar $(N-2)$, yaitu $110-2 = 108$, dengan tingkat signifikansi dua arah sebesar 0,05, sehingga diperoleh r_{tabel} sebesar 0,1874. Adapun tabel dibawah ini menunjukkan hasil pengujian data uji validitas :

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Karakteristik Individu (X1)	X1	0,731	0,187	VALID
	X1.2	0,636	0,187	VALID
	X1.3	0,577	0,187	VALID
	X1.4	0,475	0,187	VALID
	X1.5	0,641	0,187	VALID
	X1.6	0,766	0,187	VALID
Lingkungan Kerja (X2)	X2	0,521	0,187	VALID
	X2.2	0,653	0,187	VALID
	X2.3	0,703	0,187	VALID
	X2.4	0,570	0,187	VALID
	X2.5	0,682	0,187	VALID
	X2.6	0,615	0,187	VALID
	X2.7	0,637	0,187	VALID
	X2.8	0,640	0,187	VALID
Komitmen Organisasi (Z)	Z.1	0,630	0,187	VALID
	Z.2	0,696	0,187	VALID

	Z.3	0,794	0,187	VALID
	Z.4	0,816	0,187	VALID
	Z.5	0,762	0,187	VALID
	Z.6	0,745	0,187	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,639	0,187	VALID
	Y.2	0,571	0,187	VALID
	Y.3	0,681	0,187	VALID
	Y.4	0,650	0,187	VALID
	Y.5	0,581	0,187	VALID
	Y.6	0,439	0,187	VALID
	Y.7	0,573	0,187	VALID
	Y.8	0,526	0,187	VALID

Sumber : Data Primer Yang Diolah Menggunakan SPSS 20

Setiap item yang telah diuji validitasnya menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel. Dengan demikian, variabel Karakteristik Individu (X1), Lingkungan Kerja (X2), Komitmen Organisasi (Z), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan ke tahap pengujian reliabilitas.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai konsistensi alat ukur, yaitu untuk mengetahui apakah setiap variabel menghasilkan data yang stabil apabila dilakukan pengukuran secara berulang. Jika kuesioner tidak menunjukkan reliabilitas, maka

data yang dihasilkan tidak dapat dipercaya. Sebaliknya, apabila instrumen terbukti reliabel, maka alat tersebut layak digunakan dan dapat diandalkan dalam suatu penelitian. Berikut merupakan tabel hasil uji realibilitas dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS 24.

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Karakteristik Individu (X1)	0,716	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,780	Reliabel
Komitmen Organisasi (Z)	0,863	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,715	Reliabel

Sumber : Data primer yang di olah menggunakan spss 20

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Karakteristik Individu (X1), Lingkungan Kerja (X2), Komitmen Organisasi (Z), dan Kinerja Karyawan (Y) semuanya berada di atas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk pengumpulan data.

D. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi terdistribusi secara normal. Pengujian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Jika hasil

uji menunjukkan nilai signifikansi $> 0,05$, maka residual dianggap mengikuti distribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.10 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.28612758
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.078
	Negative	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		1.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.190

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer Yang Diolah Menggunakan SPSS 20

Pada hasil diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada uji Kolmogorov-smirnov lebih besar dari 0,05. Hasil menunjukkan bahwa 0.190 $> 0,05$, maka dapat disimpulkan data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikoleniaritas

Tabel 4.11 Uji Multikoleniaritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Karakteristik individu	.442	2.264
Lingkungan Kerja	.486	2.058
Komitmen Organisasi	.487	2.054

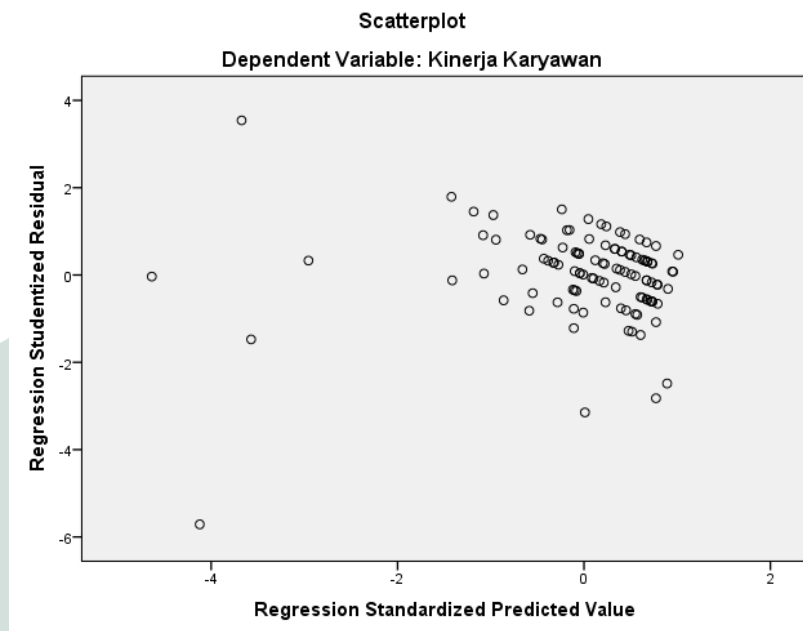
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Yang Diolah Menggunakan SPSS 20

Berdasarkan hasil uji multikolineritas yang ditampilkan pada Tabel 4.5, diketahui bahwa nilai *tolerance* untuk variabel Karakteristik Individu (X1) sebesar 0,442, Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,486, dan Komitmen Organisasi (Z) sebesar 0,487. Seluruh nilai tersebut $> 0,10$, yang menunjukkan tidak adanya masalah multikolineritas. Selain itu, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk masing-masing variabel juga < 10 , yaitu $X1 = 2,264$; $X2 = 2,058$; dan $Z = 2,054$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolineritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Gambar 4.1 Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data Primer Yang Diolah Menggunakan SPSS 20

Bersasarkan hasil Uji Heteroskedastisitas tersebut menggunakan metode *scatterplot* hasilnya memperlihatkan luas bintik tersebut cenderung terlihat terpencar tanpa pola. Titik-titik distribusi terpencar maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Beranda

Uji regresi linier berganda mempunyai tujuan untuk melihat berapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini hasil uji regresi linier berganda.

Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.091	1.974		6.631	.000
1 Karakteristik individu	.230	.112	.211	2.047	.043
Lingkungan Kerja	.387	.087	.458	4.447	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Yang Diolah Menggunakan SPSS 20

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diperoleh nilai konstanta sebesar 13,091, dan nilai koefisien variabel Karakteristik Individu (X1) 0,230, dan nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja (X2) yaitu 0,387. Kemudian untuk persamaan regresi dapat kita rumuskan sebagai berikut :

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

$$Y = 13,091 + 0,230X_1 + 0,387X_2 + e$$

Hasil dari persamaan regresi linier berganda yang diperoleh diatas dapat ditafsirkan sebagai berikut :

- Nilai Konstanta sebesar 13,091 menunjukkan bahwa apabila semua variabel karakteristik individu (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari Kinerja Karyawan adalah sebesar 13,091.
- Nilai Koefisien regresi untuk katakteristik individu (X1) sebesar 0,230 menunjukkan pengaruh positif, jika karakteristik individu naik 1 satuan maka kinerja pegawai naik 0,230, dengan variabel lain konstan.

- c. Nilai Koefisien regresi untuk lingkungan kerja (X2) sebesar 0,387 menunjukkan pengaruh positif, jika lingkungan kerja naik 1 satuan maka kinerja pegawai naik 0,387, dengan variabel lain konstan.

3. Uji Analisis Regresi Moderasi (*Moderates Regression Analysis / MRA*)

Dalam penelitian ini, komitmen organisasi berfungsi sebagai variabel moderasi yang berperan dalam memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen, yaitu karakteristik individu dan lingkungan kerja, dengan variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Tabel 4.10 Hasil Uji Analisis Regresi Moderasi / MRA

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.735	5.427		-.504	.615
Karakteristik individu	-.837	.402	-.767	-2.080	.040
Lingkungan Kerja	1.619	.337	1.915	4.801	.000
Komitmen Organisasi	1.195	.342	1.300	3.493	.001
Karakteristik individu*Komitmen organisasi	.043	.021	1.385	2.082	.040
Lingkungan Kerja*Komitmen Organisasi	-.068	.017	-2.970	-4.001	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Yang Diolah Menggunakan SPSS 20

Berdasarkan model persamaan regresi moderasi yang ditampilkan pada tabel 4. Hasil pengujian data memperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + \beta_4 X_1 Z + \beta_5 X_2 Z + e \quad (1)$$

$$Y = -2,735 - 0,837X_1 + 1,619X_2 + 1,195Z + 0,043X_1Z - 0,068X_2Z + e$$

Berdasarkan tabel 4.8 Penjelasan mengenai koefisien regresi adalah sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta (a) sebesar -2,735 menunjukkan nilai dasar dari kinerja karyawan ketika seluruh variabel independen (karakteristik individu, lingkungan kerja, komitmen organisasi) dan interaksinya berada pada titik nol. Nilai ini bukan berarti kinerja karyawan benar-benar negatif, tetapi merupakan titik awal perhitungan dalam model regresi, sebelum mempertimbangkan kontribusi dari masing-masing variabel.
- b) Nilai Koefisien Variabel karakteristik individu (X_1) sebesar -0,837, hal ini berarti bahwa variabel karakteristik individu (X_1) akan turun sebesar -0,837 jika kinerja karyawan turun sebesar 1 satuan.
- c) Nilai Koefisien variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 1,619, hal ini berarti jika variabel lingkungan kerja (X_2) ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,619. Begitupun sebaliknya.
- d) Nilai Koefisien variabel moderasi komitmen organisasi (Z) sebesar 1,195, hal ini berarti jika variabel komitmen organisasi (Z) ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,195. Begitupun sebaliknya.
- e) Interaksi antara karakteristik individu dan komitmen organisasi ($X_1 * Z$) memiliki nilai koefisien 0,043, menunjukkan bahwa pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang diperkuat oleh komitmen organisasi, jika

karakteristik individu naik 1 satuan maka komitmen organisasi akan meningkatkan pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan sebesar 0,043

- f) Interaksi antara lingkungan kerja dan komitmen organisasi ($X_2 * Z$) memiliki nilai koefisien -0,068, menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai yang melemah dengan meningkatnya komitmen organisasi, jika lingkungan kerja naik 1 satuan maka komitmen organisasi akan mengurangi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar -0,068.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial T bertujuan apakah besar pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Jika nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} maka terjadi pengaruh antara variabel. Nilai t_{tabel} diperoleh dengan menggunakan rumus :

$$df = n - k - 1$$

$$df = 110 - 2 - 1 = 107$$

dimana :

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel

1 = Nilai konstanta

dari hasil perhitungan tersebut didapat nilai $df = 97$, dengan $\alpha = 5\%$

($0,05/2 = 0,025$) sehingga nilai $t_{tabel} = 1,984$

Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.091	1.974		6.631	.000
1 Karakteristik individu	.230	.112	.211	2.047	.043
Lingkungan Kerja	.387	.087	.458	4.447	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Yang Diolah Menggunakan SPSS 20

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas maka dapat disimpulkan bahwa :

- Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan : t_{tabel} untuk karakteristik individu adalah 1.984 dan t_{hitung} sebesar 2,047. perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} menunjukkan hasil $2,047 > 1,984$ dengan nilai signifikansinya $0.043 < 0.05$. oleh karena itu karakteristik individu (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima.
- Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan : t_{tabel} untuk lingkungan kerja adalah 1.984 dan t_{hitung} sebesar 4,447. perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} menunjukkan hasil $4,447 > 1,984$ dengan nilai signifikansinya $0.000 < 0.05$. oleh karena itu lingkungan kerja (X1) secara parsial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima.

Tabel 4.12 Uji T (Parsial) MRA

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.735	5.427		-.504	.615
Karakteristik individu	-.837	.402	-.767	-2.080	.040
Lingkungan Kerja	1.619	.337	1.915	4.801	.000
Komitmen Organisasi	1.195	.342	1.300	3.493	.001
Karakteristik Individu*Komitmen organisasi	.043	.021	1.385	2.082	.040
Lingkungan kerja*Komitmen Organisasi	-.068	.017	-2.970	-4.001	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada MRA disajikan pada tabel 4.10 Dapat disimpulkan bahwa:

- Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu (X1) memiliki nilai koefisien -2,080 dengan tingkat signifikansi $0.040 < 0,05$, menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
- Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai koefisien 4,801 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0,05$, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

- c) Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Komitmen organisasi (Z) memiliki koefisien 3,493 dengan tingkat signifikansi $0.001 > 0,05$, menunjukkan bahwa komitmen organisasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Y)
- d) Interaksi antara karakteristik individu (X1) dan komitmen organisasi (Z) memiliki koefisien 2,082 dengan tingkat signifikansi $0,040 < 0,05$, Nilai ini menunjukkan bahwa interaksi tersebut berpengaruh positif dan signifikan, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Artinya, komitmen organisasi berperan sebagai moderator yang memperkuat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja.
- e) Interaksi antara lingkungan kerja (X2) dan komitmen organisasi (Z) memiliki koefisien -4,001 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, Nilai ini menunjukkan bahwa interaksi tersebut berpengaruh negatif dan signifikan, sehingga hipotesis keempat (H4) diterima dengan arah pengaruh negatif. Artinya, lingkungan kerja berperan sebagai moderator yang memperlemah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

b. Uji Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel Karakteristik Individu (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Komitmen organisasi (M). nilai Koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada kolom R *Square* pada *output model Summary*

Tabel 4.13 Hasil Uji Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620 ^a	.384	.373	2.36663

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Karakteristik individu

Sumber : Data Primer Yang Diolah Menggunakan SPSS 20

Berdasarkan hasil analisis diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,373. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Karakteristik individu (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 37% sedangkan 63% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Tabel 4.14 Hasil Uji Determinasi (R²) MRA

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 ^a	.496	.472	2.17190

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja*Komitmen Organisasi, Karakteristik individu, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Karakteristik individu*Komitmen organisasi

Sumber : Data Primer Yang Diolah Menggunakan SPSS 20

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.53 Nilai adjusted R Square (R²) sebesar 0.472 menunjukkan bahwa 47% varians kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu karakteristik individu dan lingkungan kerja. Sedangkan 53% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Setelah dilakukan uji regresi dengan menambahkan variabel interaksi moderasi Nilai *adjusted R Square* Naik dari 37% pada regresi pertama menjadi 47% pada regresi kedua. ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan kemampuan model sebesar 10% sehingga komitmen organisasi memperkuat pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.11 Dapat disimpulkan bahwa t_{tabel} untuk karakteristik individu (X1) adalah 1.984 dan t_{hitung} sebesar 2,047. perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} menunjukkan hasil $2,047 > 1,984$ dengan nilai signifikansinya $0.043 < 0.05$. oleh karena itu karakteristik individu (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Namun, ketika dianalisis lebih lanjut dengan Moderated Regression Analysis (MRA), arah pengaruh X1 justru berubah menjadi negatif signifikan. dengan hasil $t_{hitung} 2,080 > t_{tabel} 0,040$ kontradiksi ini mengindikasikan bahwa karakteristik individu yang tinggi tanpa dukungan komitmen organisasi dapat menimbulkan sikap individualistis atau kurang loyal, sehingga justru menurunkan kinerja. Tetapi ketika dimoderasi oleh komitmen organisasi (Z), arah pengaruh kembali menjadi positif signifikan. Dengan hasil yang menunjukkan ($t_{hitung} 2,082$ $t_{tabel} 1,984$ sig $0,040 < 0,05$). Dengan kata lain, komitmen organisasi mampu memperkuat dan mengarahkan potensi individu agar selaras dengan tujuan perusahaan.

Kondisi ini sejalan dengan fenomena di PT. Citra Sulawesi Sejahtera, di mana terdapat karyawan yang memiliki inisiatif dan kemampuan individu tinggi, tetapi kurang disiplin serta enggan bekerja sama dalam tim. Akibatnya, potensi positif yang dimiliki individu tidak mendukung kinerja organisasi, bahkan bisa menimbulkan dampak negatif. Dengan demikian, hasil MRA memberikan gambaran lebih komprehensif bahwa komitmen organisasi sangat menentukan arah pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja.

Menurut Gibson, Ivancevich, & Donnelly dalam jurnal Edi sofian & Julkarnain, individu memiliki karakteristik seperti kepribadian, sikap, persepsi, motivasi, keterampilan, dan pengalaman yang menjadi penentu utama terhadap perilaku dan performa kerja di organisasi. Mereka menyatakan bahwa karakteristik ini sangat memengaruhi efektivitas kerja dalam lingkungan organisasi.⁴⁵

Penelitian ini juga sejalan dan diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Ni Kadek Dewi Lestari dkk. dalam studi “Pengaruh Karakteristik Individu, Kemampuan Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Desa Adat Tumbakbayuh, Mengwi” menemukan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini diperkuat oleh hasil regresi linear berganda pada sampel 34 pegawai, yang menunjukkan variabel X1

⁴⁵ Edi sofian & Julkarnain, “Pengaruh Karakteristik Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PPTN II Medan,” 2023, 16–25.

berkontribusi secara nyata dalam meningkatkan performa. sehingga membuktikan bahwa semakin baik karakteristik individu seorang pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan.⁴⁶

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.11 Dapat disimpulkan bahwa t_{tabel} untuk lingkungan kerja adalah 1.984 dan t_{hitung} sebesar 4,447. perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} menunjukkan hasil $4,447 > 1,984$ dengan nilai signifikansinya $0.000 > 0.05$. oleh karena itu lingkungan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima.

Hasil penelitian ini diperkuat dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh sri ulfa ferliani dkk dengan judul ” “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar),” dimana hasil penelitiannya dengan metode analisis Partial Least Square (PLS SEM) melalui Smart PLS 3.0. Sampel yang digunakan berjumlah 176 responden yang berasal dari 4 organisasi perangkat daerah Kabupaten Kepulauan Selayar yang berkinerja kurang baik. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana kerja yang mendukung terciptanya produktivitas

⁴⁶ Ni Kadek Dewi Lestari, Ni Nyoman Suryani, and Nyoman Mustika, “Pengaruh Karakteristik Individu, Kemampuan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpd Desa Adat Tumbakbayuh Kecamatan Mengwi,” *Jurnal EMAS* 2, no. 1 (2022): 82–97.

yang optimal. Karyawan yang merasa nyaman secara fisik dan psikologis dalam lingkungan kerja cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan mereka, lebih termotivasi, dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Hal ini tentu berdampak langsung pada peningkatan kinerja mereka.⁴⁷

3. Komitmen Organisasi memoderasi pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.12 Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi (Z) memiliki koefisien 2,082 dengan tingkat signifikansi $0,040 < 0,05$, Nilai ini menunjukkan bahwa interaksi tersebut berpengaruh positif dan signifikan, sehingga H3 diterima. Artinya, komitmen organisasi berperan sebagai moderator yang memperkuat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

Penerimaan hipotesis ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki peran penting dalam memperkuat hubungan antara karakteristik individu dan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan, maka pengaruh karakteristik individu seperti kedisiplinan, tanggung jawab, dan motivasi internal terhadap kinerja juga akan semakin kuat. Sebaliknya, jika komitmen terhadap organisasi rendah, maka meskipun individu memiliki karakteristik positif, kontribusinya terhadap kinerja belum tentu optimal.

⁴⁷ Sri Ulfa Ferliani, Firda Hidayati, and Niken Lastiti, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar)," *Jap* 5, no. 7 (2022): 435–40.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan, yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memoderasi pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memainkan peran penting dalam memperkuat hubungan antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian Gunawan, dijelaskan bahwa karakteristik individu yang positif seperti kepribadian, kemampuan, dan kedisiplinan dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, dan pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja. Hal ini mendukung temuan dalam penelitian ini bahwa komitmen organisasi tidak hanya berperan sebagai faktor internal organisasi, tetapi juga sebagai penguat (moderator) dalam hubungan antara faktor individu dan hasil kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka semakin optimal pula pengaruh karakteristik individu terhadap pencapaian kinerja yang lebih baik.⁴⁸

4. Komitmen organisasi memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.12 Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi (Z) memiliki koefisien -4,001 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, Nilai ini menunjukkan bahwa interaksi tersebut

⁴⁸ Ketut Gunawan, "Komitmen Pegawai Sebagai Moderasi Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Ilmu Manajemen* 11, no. 4 (2023): 847–57.

berpengaruh negatif dan signifikan, sehingga H4 diterima. Artinya, komitmen organisasi berperan sebagai moderator yang memperlemah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan, namun dengan arah pengaruh negatif. Artinya, komitmen organisasi memperlemah hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Dalam kondisi komitmen yang tinggi, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja menjadi kurang dominan, karena karyawan cenderung tetap menunjukkan kinerja yang baik meskipun kondisi lingkungan kerja kurang ideal. Temuan ini berbeda dengan penelitian Hasan dan Putri yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai. Perbedaan ini kemungkinan dipengaruhi oleh konteks organisasi, jenis pekerjaan, dan karakteristik responden yang berbeda. Dalam penelitian Hasan dan Putri, semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi, maka pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja justru meningkat. Sementara dalam konteks penelitian ini, komitmen yang tinggi justru menjadikan karyawan lebih mandiri dan tidak terlalu bergantung pada kondisi lingkungan kerja, sehingga pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja menjadi berkurang.⁴⁹

⁴⁹ Maria et al., "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimoderasi Oleh Komitmen Organisasi."

Temuan ini memberikan kontribusi baru dalam penelitian sumber daya manusia, yaitu bahwa komitmen organisasi tidak selalu memperkuat pengaruh variabel lain terhadap kinerja. Dalam konteks tertentu, seperti saat lingkungan kerja tidak ideal, komitmen tinggi justru dapat menutupi kekurangan tersebut, sehingga menyebabkan hubungan antar variabel utama menjadi lemah. Hal ini dapat menjadi pertimbangan penting bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kinerja yang tidak hanya bertumpu pada komitmen, tetapi juga memperbaiki aspek lingkungan kerja secara konkret. Dengan demikian, meskipun tidak sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu, hasil ini justru menegaskan pentingnya mempertimbangkan kondisi kontekstual dalam analisis moderasi, dan membuka ruang bagi penelitian lanjutan untuk mengkaji peran komitmen organisasi dalam berbagai situasi lingkungan kerja yang berbeda.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil Hipotesis yang telah diuji oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa :

1. Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Sulawesi Sejahtera Berdasarkan hasil Uji T (Parsial)., karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} 2,047 > t_{tabel} 1,984$; $sig 0,043 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, Namun, pada model moderasi (MRA), pengaruh karakteristik individu justru berubah negatif signifikan, dengan hasil $t_{hitung} 2,080 > t_{tabel} 1,984$ $sig 0,040 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa karakteristik individu yang kuat tanpa dukungan komitmen organisasi dapat menurunkan kinerja. Akan tetapi, ketika dimoderasi oleh komitmen organisasi, pengaruh karakteristik individu kembali positif signifikan ($t_{hitung} 2,082 > t_{tabel} 1,984$ $sig 0,040 < 0,05$). Dengan demikian, komitmen organisasi berperan penting dalam mengarahkan potensi individu agar berdampak positif terhadap kinerja karyawan.”
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Sulawesi Sejahtera Berdasarkan hasil Uji T (Parsial). Hasil uji menunjukkan nilai t_{tabel} untuk lingkungan kerja (X_2) adalah 1.984 dan t_{hitung} sebesar 4,447. perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} menunjukkan hasil $4,447 > 1,984$ dengan nilai signifikansinya $0.000 < 0.05$. oleh karena itu lingkungan kerja

(X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima.

3. Komitmen organisasi memoderasi pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan dengan arah positif dan signifikan berdasarkan hasil uji-T pada MRA. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka kinerjanya juga cenderung meningkat. Berdasarkan hasil uji interaksi moderasi, diperoleh nilai koefisien interaksi sebesar 2,082 dengan nilai signifikansi sebesar $0,040 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang berarti bahwa komitmen organisasi memperkuat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Artinya, meskipun karakteristik individu cenderung berpengaruh secara langsung, dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi, pengaruh tersebut dapat diperkuat ke arah yang lebih positif terhadap kinerja.
4. Komitmen organisasi (Z) memoderasi pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan dengan arah negatif signifikan berdasarkan hasil uji-T pada (MRA). Hal ini berarti dalam kondisi komitmen organisasi tinggi, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja justru melemah, karena karyawan tetap berusaha menunjukkan kinerja baik meskipun lingkungan kerja kurang mendukung. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien interaksi sebesar $-4,001$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_4 diterima.

B. Implikasi Penelitian

1. Secara teoretis, penelitian ini menegaskan pentingnya peran variabel moderasi dalam kajian manajemen. Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja

terbukti dapat berubah arah ketika diuji dengan model moderasi (MRA), dari positif signifikan secara parsial menjadi negatif signifikan, lalu kembali positif signifikan ketika dimoderasi oleh komitmen organisasi. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya bahwa variabel moderasi dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan dependen, tergantung pada kondisi yang ada.

2. Secara praktis, penelitian ini memberi implikasi bagi PT. Citra Sulawesi Sejahtera bahwa komitmen organisasi perlu diperkuat agar potensi karakteristik individu dapat diarahkan untuk meningkatkan kinerja. Tanpa komitmen yang kuat, karakteristik individu yang menonjol justru bisa menurunkan kinerja. Di sisi lain, lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, namun tidak dimoderasi oleh komitmen organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga kualitas lingkungan kerja sekaligus membangun komitmen karyawan sebagai strategi utama peningkatan kinerja.

C. Saran

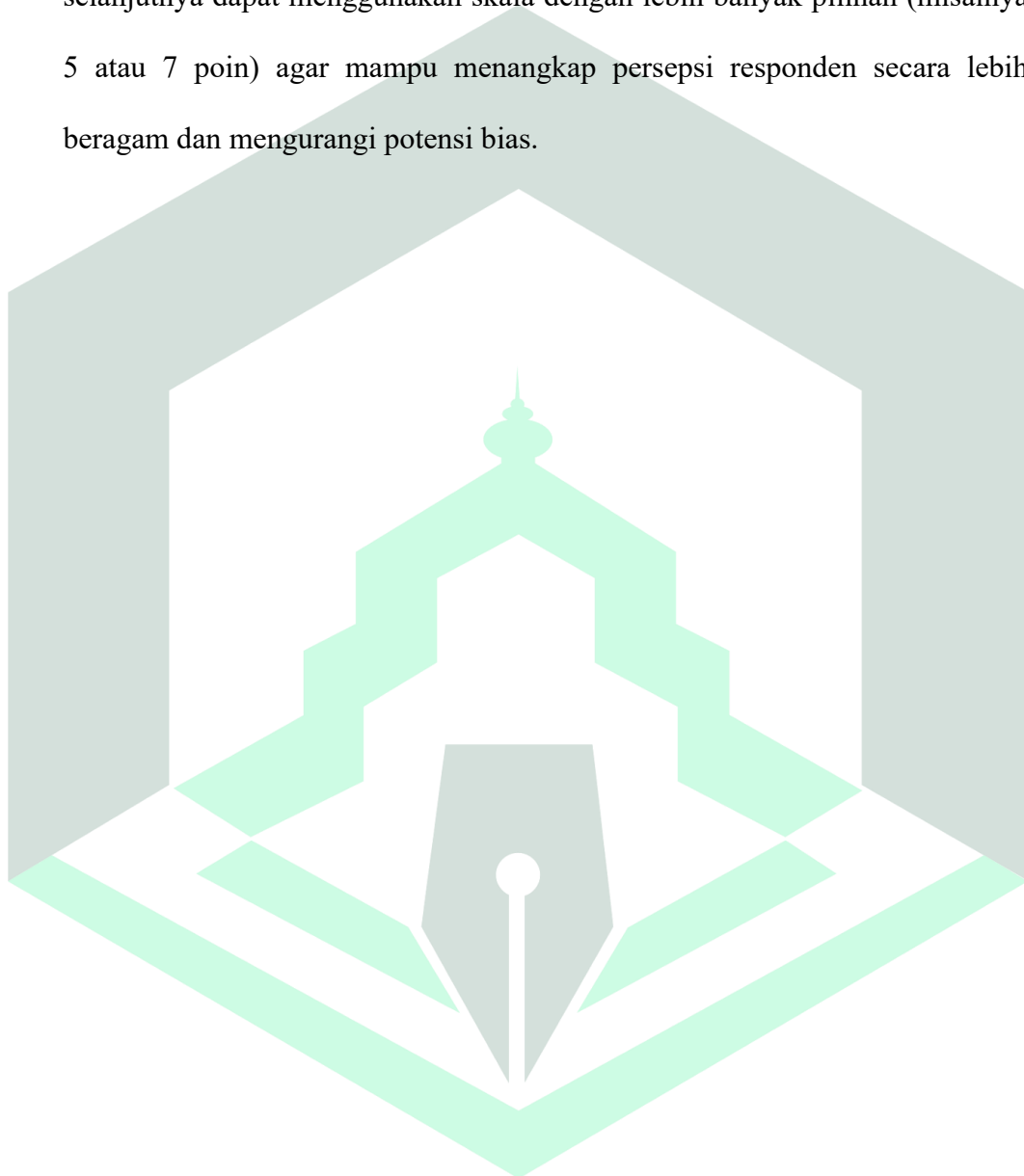
Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki sejumlah keterbatasan. Oleh karena itu, peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi pertimbangan dan referensi untuk penelitian selanjutnya yang mengangkat topik serupa. Adapun sarannya yaitu sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan, Perusahaan disarankan untuk meningkatkan upaya dalam memperkuat komitmen organisasi karyawan, karena hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu memperkuat pengaruh baik

karakteristik individu maupun lingkungan kerja terhadap kinerja. Pihak manajemen dapat melakukan hal ini melalui program pembinaan, pelatihan, reward sistem berbasis loyalitas, serta memperkuat komunikasi dua arah antara pimpinan dan karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu mengevaluasi dan memperbaiki aspek-aspek dari lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, agar tercipta suasana kerja yang nyaman, aman, dan mendukung produktivitas.

2. Bagi karyawan, Karyawan diharapkan untuk lebih meningkatkan komitmen terhadap organisasi, termasuk dalam hal tanggung jawab, loyalitas, dan keterlibatan emosional terhadap pekerjaan dan perusahaan. Meskipun karakteristik individu seperti kompetensi dan kepribadian penting, hasil penelitian menunjukkan bahwa tanpa adanya komitmen organisasi yang kuat, pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja belum tentu optimal. Oleh karena itu, karyawan diharapkan lebih proaktif dalam memahami visi dan nilai perusahaan, serta menumbuhkan rasa memiliki terhadap tempat mereka bekerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas ruang lingkup penelitian, baik dari sisi jumlah responden, sektor industri, maupun wilayah geografis. Selain itu, variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau budaya organisasi juga dapat ditambahkan sebagai variabel intervening maupun moderating. Di samping itu, penggunaan metode kualitatif atau campuran (mixed methods) juga dapat dipertimbangkan untuk menggali lebih dalam aspek-aspek subjektif, seperti persepsi dan pengalaman karyawan terhadap komitmen organisasi dan lingkungan kerja. Peneliti juga menyadari

adanya keterbatasan dalam penelitian ini, khususnya pada penggunaan skala Likert 4 poin yang berpotensi memunculkan subjektivitas karena responden dipaksa untuk memilih sikap setuju atau tidak setuju. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya dapat menggunakan skala dengan lebih banyak pilihan (misalnya 5 atau 7 poin) agar mampu menangkap persepsi responden secara lebih beragam dan mengurangi potensi bias.





DAFTAR PUSTAKA

- Ade Apriliyani, and Natal Indra. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta." *MASMAN: Master Manajemen* 2, no. 3 (2024): 25–34. <https://doi.org/10.59603/masman.v2i3.435>.
- Aditiya, Nanda Yoga, Elsa Saphira Evani, and Siti Maghfiroh. "Konsep Uji Asumsi Klasik Pada Regresi Linier Berganda." *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman* 2, no. 2 (2023): 102–10. <https://doi.org/10.32424/1.jras.2023.2.2.10792>.
- Arbyan, Alviara Citra, and Setyo Riyanto. "The Influence of The Work Environment on Employee Performance." *Jurnal Studi Manajemen Organisasi* 19, no. 2 (2023): 57–63. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v19i2.30560>.
- Ardiansyah, Risnita, and M. Syahran Jailani. "Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif." *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2023): 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>.
- Arrasyd, Humam Mujib, Karnadi Karnadi, and Minullah Minullah. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Desa Jangkar Dan Desa Palangan Kabupaten Situbondo." *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)* 2, no. 10 (2023): 2325. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i10.3658>.
- Batjo, Nurdin. "Pengunduran Diri Karyawan Pada Pt. Sarihusada Generasi Mahardika." *Al-Amwal : Journal of Islamic Economic Law* 7, no. 1 (2022): 1–27. <https://doi.org/10.24256/alw.v7i1.2473>.
- Eka, Salma, and Agus Sugiarto. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Self-Efficacy, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen* 6, no. 1 (2022): 47. <https://doi.org/10.33603/jibm.v6i1.6781>.

Eriani, Anak Agung Ayu Asih. “Peran Kompetensi Dan Budaya Organisasi Dalam Menentukan Komitmen Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Bali. Diss. Universitas Mahasaraswati Denpasar,” 2022, 6.

Fauzan, Ahmad, Zulaspan Tupti, Fajar Pasaribu, and Hasrudy Tanjung. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi.” *Jesya* 6, no. 1 (2023): 517–34. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.978>.

Gunawan, Ketut. “Komitmen Pegawai Sebagai Moderasi Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 11, no. 4 (2023): 847–57.

Hadiwijaya, Dudung, and Ahmad Ahmad. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Global Internasional Industries Tangerang.” *JMB : Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 12, no. 1 (2023): 62. <https://doi.org/10.31000/jmb.v12i1.8257>.

Handayani, Fitri, Trisnowati Josiah, and Iwan Zulfikar. “Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Produktivitas Karyawan.” *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)* 1, no. 01 (2024): 61–70. <https://jurnal.saburai.id/index.php/jmms/article/view/502/305>.

Hasanah, Umi, and Shindy Dwita Nuansari. “The Moderating Effect of Profitability on the Effect of Liquidity, and Leverage on Financial Distress (Study of Transportation Sub-Sector Companies on The Indonesian Stock Exchange In 2017-2021).” *CITIZEN: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia* 4, no. 1 (2024): 50–60. <https://doi.org/10.53866/jimi.v4i1.522>.

Iswan, Joni, Dea Dwi Cahya, Muhammad Kurniawan, and Akila Akila. “Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai IPC Terminal Petikemas.” *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 21, no. 1 (2024): 33–45. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v21i1.15077>.

- Iyona, Footlia, and Ronald S Badu. "Jurnal Mirai Management Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa." *Jurnal Mirai Management* 8, no. 1 (2023): 238–52. <https://djpk.kemenkeu.go.id/?p=27451>.
- Jabani, Muzayyanah, and Tadjuddin Tadjuddin. "Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai Nilai Islami (Studi Pada Bank Muamalat Palopo)." *Palita: Journal of Social-Religion Research* 3, no. 1 (2018): 13–34. <https://doi.org/10.24256/pal.v3i1.191>.
- Juliani, Lilis, Asri Djauhar, and Herman Titop. "Pengaruh Ligkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Matahari Departemen Store Tbk Brilyan Plaza Kendari." *Sultra Journal of Economic and Business* 4, no. 1 (2023): 72–85. <https://doi.org/10.54297/sjeb.v4i1.455>.
- Julkarnain, Edi sofian &. "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PPTN II Medan," 2023, 16–25.
- Kunanti, Wahyu Sri, Nasharuddin, Wahyu Wulandari, Adya Hermawati. "Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kompetensi Karyawan (Studi Pada Karyawan Departemen Liquid PT Indolakto Di Purwosari)." *The American Mathematical Monthly* 65, no. 2 (2023): 126. <https://doi.org/10.2307/2308901>.
- Lestari, Ni Kadek Dewi, Ni Nyoman Suryani, and Nyoman Mustika. "Pengaruh Karakteristik Individu, Kemampuan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpd Desa Adat Tumbakbayuh Kecamatan Mengwi." *Jurnal EMAS* 2, no. 1 (2022): 82–97.
- Lumanauw, Meiske Kristin. "Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya." *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan* 6, no. 1 (2022): 49–57. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v6i1.182>.
- Maria, Yoana, Januari Ayu Fridayani, Herry Maridjo, and Universitas Sanata

Dharma. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimoderasi Oleh Komitmen Organisasi” 35, no. 2 (2023): 154–70.

Muhammad Iqbal. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sriwijaya Sumatra Selatan.” *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce* 1, no. 4 (2022): 12–19. <https://doi.org/10.30640/digital.v1i4.359>.

Muhammad, Nasution Daniel. “Pengaruh Karakter Individu Dan Karakter Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Distriversa Buanamas Cabang Medan.” *Skripsi*, 2022. <https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/18727/1/188320123> - Muhammad Daniel Nasution - Fulltext.pdf.

Muzayyanah, Nurlaily, Nurul Azmyah, and Marfuah Tajuddin. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sulawesi Selatan , Sulawesi Tenggara , Dan Sulawesi Barat” 1, no. 3 (2024): 88–94.

Novianti, Alya, and Taufiq Risal. “Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Medan Promotion” 1, no. 2 (2023). <https://doi.org/10.59581/maninvest.v1i4.55>.

Nurfita, Feby Ayu Enjang Suherman. “Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Aceh Tamiang.” *Tijarah* 2, no. 2 (2024): 46–53. <http://jurnal.uisu.ac.id/index.php/tjh/article/view/2745%0Ahttp://jurnal.uisu.ac.id/index.php/tjh/article/download/2745/1838>.

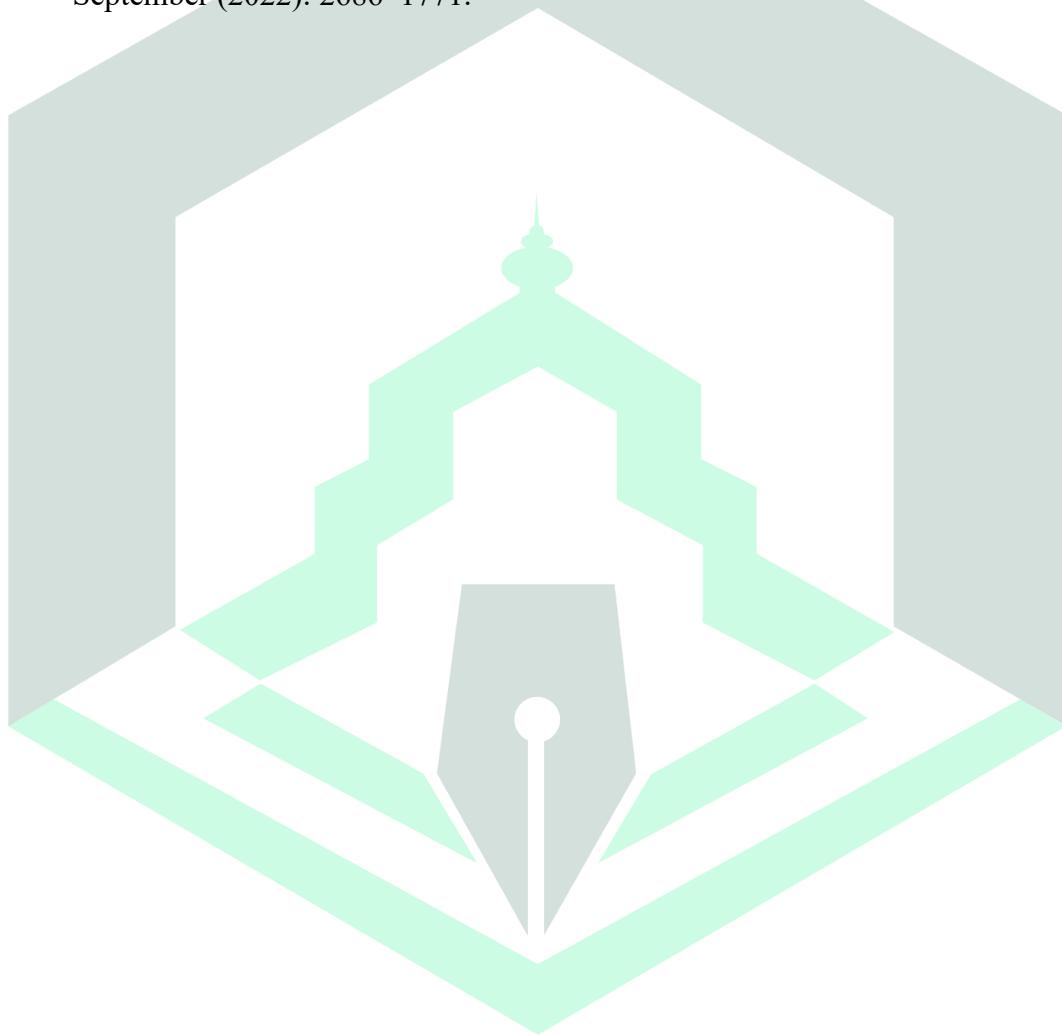
Pakata, Ahmad Syawal. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Dinas Sosial Kota Palopo.” *Al-Kharaj: Journal of Islamic Economic and Business* 3, no. 2 (2021): 66–79. <https://doi.org/10.24256/kharaj.v3i2.2332>.

- Raharjo, Budi Santosa, Usran Masahere, and Wahyu Widodo. "Komitmen Organisasi Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Dan Loyalitas Karyawan: Studi Tinjauan Literatur." *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)* 4, no. 1 (2023): 143–56.
- Rahmayanti, Nida Putri, Anthonius J Karsudjono, and Ikhwan Hidayatullah. "SPSS Training Validiy Tesis and Reliability Teests For Primary Data" 5, no. 2 (2024): 21–26.
- Rama, Rosdiana, Saban Echdar, and Zainuddin Mustapa. "Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Inspektorat Kota Parepare." *Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN* 10, no. 4 (2023): 278–86. <https://doi.org/10.37476/jbk.v10i4.3159>.
- Ramadhani, Nur Latifa, M Nuruddin Subhan, and Dewi Kurniawati. "Pengaruh Kompetensi SDM Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Selatan)" 8, no. 1 (2024): 29–39.
- Riko Suari, Arifin Siagian, and Roby Wijaya. "Pengaruh Kesejahteraan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Universitas Agung Podomoro." *Jurnal Satya Mandiri Manajemen Dan Bisnis* 9, no. 2 (2023): 13–25. <https://doi.org/10.54964/satyamandiri.v9i2.383>.
- Rina Amelia, Slamet Triyadi, Uah Maspuroh. "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Kecamatan Blimbing Serta Peran Self Efficacy Sebagai Variabel Moderasi." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 9, no. 23 (2023): 656–64.
- Risahondua, Nur Samsiah, Samson Laurens, and A Bahasoan. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai." *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research* 4, no. 2 (2024): 7054–65.
- Setiawan, Azril Dwi, Achmad Zaki Yamani, and Famila Dwi Winati. "Pengukuran

- Kepuasan Konsumen Menggunakan Customer Satisfaction Index (CSI) Dan Importance Performance Analysis (IPA) (Studi Kasus UMKM Ahul Saleh).” *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri Terapan* 1, no. 4 (2022): 286–95. <https://doi.org/10.55826/tmit.v1i4.62>.
- Simamora, Bilson. “Skala Likert, Bias Penggunaan Dan Jalan Keluarnya.” *Jurnal Manajemen* 12, no. 1 (2022): 84–93. <https://doi.org/10.46806/jman.v12i1.978>.
- Sofwatillah, Risnita, M. Syahran Jailani, and Deassy Arestya Saksitha. “Teknik Analisis Data Kuantitatif Dan Kualitatif Dalam Penelitian Ilmiah.” *Journal Genta Mulia* 15, no. 2 (2024): 79–91.
- Sudariana, and Yoedani. “Analisis Statistik Regresi Linier Berganda.” *Seniman Transaction* 2, no. 2 (2022): 1–11.
- Syafitri, Egia Okta, Esi Sriyanti, and Arfimasri. “Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten Solok).” *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)* 2, no. 1 (2023): 96–109.
- Syafnur, M. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ksp Sejahtera Mandiri.” *Cash* 7, no. 1 (2023): 90–94. <https://doi.org/10.52624/cash.v7i1.2372>.
- Syahputri, Addini Zahra, Fay Della Fallenia, and Ramadani Syafitri. “Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif.” *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran* 2, no. 1 (2023): 160–66.
- Syahroni, Muhammad Irfan. “Prosedur Penelitian Kuantitatif” 2, no. 3 (2022): 211–13.
- Tarviani, Alfi, Dewiati Sujadi. “Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Artha Dardatama Bali.” *Society. Environment. Development* 5, no. 2(71) (2024): 83–92. https://doi.org/10.53115/19975996_2024_02_083_092.

Ulfa Ferliani, Sri, Firda Hidayati, and Niken Lastiti. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar).” *Jap* 5, no. 7 (2022): 435–40.

Vega Riya Jaya, Robby Sandhi Dessyarti. “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kerjasama Tim, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Surabaya), (Studi Pada Karyawan Bagian Pemasaran Di PT Victoria Care Tbk Cabang Surabaya).” *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi* 4, no. September (2022): 2686–1771.





Lampiran 1.

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMODERASI KOMITMEN ORGANISASI (Studi Kasus Pada PT. Citra Sulawesi Sejahtera)

Assalamualaikum warahmatulllhi wabarakatuh

Kepada responden yang terhormat, Perkenalkan saya Citra Lestari (2104030024) dari program studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri palopo. pada kesempatan kali ini saya sedang melakukan penelitian terkait "Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi Komitmen Organisasi (Studi kasus Pada PT Citra Sulawesi Sejahtera). Peneliti memahami waktu saudara/i sangatlah terbatas dan berharga namun peneliti juga mengharap ketersediaan teman-teman untuk menjawab beberapa pernyataan pada kuesioner ini dengan jujur dan sungguh-sungguh. Kuesioner ini akan memakan waktu 5 menit untuk di isi.

Saya menjamin bahwa semua informasi yang anda berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian.

Terimakasih atas kerja sama dan partisipasinya

Hormat Saya

Peneliti

Adapun pernyataan untuk responden yaitu sebagai berikut :

Lampiran 1

Karakteristik Individu (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan.				
2	Saya dapat bekerja dengan baik dalam tim maupun secara individu.				
3	Saya selalu berusaha bersikap adil dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan.				
4	Saya memiliki semangat untuk terus belajar dan berkembang guna meningkatkan kualitas kerja saya.				
5	Saya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan.				
6	Saya selalu bersikap disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.				

Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya merasa lingkungan kerja yang positif membantu saya mengurangi stres dalam bekerja.				
2	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja di tempat saya bekerja.				
3	Saya percaya bahwa hubungan baik dengan rekan kerja dapat meningkatkan motivasi dan kinerja saya.				
4	Saya merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.				
5	Atasan saya bersikap adil dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan bawahan.				

6	Saya merasa atasan saya memberikan motivasi dan inspirasi dalam bekerja.				
7	Saya merasa fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sudah mencukupi untuk mendukung pekerjaan saya.				
8	Saya dapat dengan mudah mengakses fasilitas yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan saya.				

Komitmen Organisasi (M)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya bersedia bekerja lebih dari yang diharapkan untuk membantu pencapaian tujuan organisasi.				
2	Saya merasa memiliki keterikatan emosional yang kuat dengan organisasi ini dan ingin melihatnya berkembang.				
3	Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini dan ingin tetap bekerja				
4	Saya bersedia bertahan di organisasi ini meskipun menghadapi tantangan dalam pekerjaan.				
5	Saya merasa bahwa organisasi ini memberikan dampak positif bagi karyawan dan lingkungan sekitarnya.				
6	Saya selalu merekomendasikan organisasi ini sebagai tempat kerja yang baik kepada orang lain.				

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu				
2	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan				
3	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan				
4	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh teliti				
5	Saya selalu dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.				
6	Dalam bekerja saya selalu menggunakan waktu yang ada dengan sebaik-baiknya.				
7	Saya selalu bersedia membantu rekan kerja ketika mereka membutuhkan bantuan				
8	Saya mampu bekerja sama dengan baik dalam tim untuk mencapai tujuan bersama.				

Lampiran 2

KATAKTERISTIK RESPONDEN

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	63	57,3%
Perempuan	47	42,7%
Total	110	100%

b. Karakteristik responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
19 – 25 Tahun	78	71%
26- 29 Tahun	32	29%
30 Tahun keatas	-	-
Total	110	100%

c. Karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
Bekerja 1 - 5 thn	106	97%
Bekerja > 5 thn	4	3%
Total	110	100%

Lampiran 3

TABULASI PENELITIAN

No	Karakteristik Individu (X1)						Total X1
1	1	3	1	4	2	1	12
2	3	4	4	3	4	3	21
3	3	2	4	3	4	4	20
4	3	4	4	3	3	3	20
5	3	4	3	4	3	4	21
6	3	4	4	4	4	2	21
7	3	4	3	4	3	3	20
8	4	3	3	4	4	4	22
9	4	4	3	3	4	4	22
10	4	4	2	4	4	3	21
11	3	4	4	4	1	4	20
12	4	4	3	4	4	3	22
13	4	4	4	4	4	4	24
14	2	4	3	4	4	4	21
15	4	3	4	3	3	4	21
16	4	4	4	4	4	2	22
17	4	4	2	4	4	4	22
18	4	3	4	2	4	4	21
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	3	4	4	23
21	4	4	4	3	4	3	22
22	1	4	4	4	3	2	18
23	4	4	4	4	4	4	24
24	3	4	3	2	3	3	18
25	3	3	4	4	3	4	21
26	3	3	4	3	4	4	21
27	3	4	2	4	4	3	20
28	4	4	4	3	4	4	23
29	4	4	4	4	3	3	22
30	4	4	3	4	4	4	23
31	4	3	3	3	4	4	21
32	3	4	4	4	2	2	19
33	4	4	3	4	4	4	23
34	4	4	4	4	2	4	22
35	4	4	3	4	4	3	22

36	4	4	4	3	4	4	23
37	4	3	4	4	3	4	22
38	4	4	4	3	4	4	23
39	4	4	3	4	4	4	23
40	4	4	3	4	4	4	23
41	4	4	3	4	3	4	22
42	1	2	2	1	3	1	10
43	2	3	1	4	2	1	13
44	1	1	2	2	2	2	10
45	4	4	3	4	4	4	23
46	4	3	4	4	4	3	22
47	4	4	4	3	4	4	23
48	3	4	3	4	4	4	22
49	4	4	3	3	3	3	20
50	3	4	4	4	4	4	23
51	4	3	4	3	4	4	22
52	4	4	3	4	4	2	21
53	4	4	3	3	3	4	21
54	3	4	4	4	4	2	21
55	4	4	4	2	4	4	22
56	4	3	4	4	4	4	23
57	2	2	3	3	2	2	14
58	4	4	4	4	3	4	23
59	4	4	3	4	4	4	23
60	4	4	4	3	4	3	22
61	4	3	3	4	4	4	22
62	3	3	4	4	4	4	22
63	3	4	3	4	4	4	22
64	4	4	4	3	2	3	20
65	4	4	3	3	3	3	20
66	3	4	3	4	3	4	21
67	3	2	3	3	2	3	16
68	4	4	2	4	4	4	22
69	3	4	4	3	4	3	21
70	2	4	4	4	4	4	22
71	4	3	4	4	3	3	21
72	3	3	3	4	3	4	20
73	4	3	3	3	4	4	21
74	4	4	4	3	4	4	23
75	3	3	4	4	4	4	22

76	3	4	3	4	4	4	22
77	4	4	4	4	2	3	21
78	3	3	4	3	3	3	19
79	3	3	4	4	4	4	22
80	4	4	4	3	4	3	22
81	4	4	3	4	4	2	21
82	3	4	4	4	4	4	23
83	4	2	4	4	4	3	21
84	4	4	4	4	3	4	23
85	4	3	4	4	4	4	23
86	3	4	4	4	4	4	23
87	3	4	4	3	4	4	22
88	4	4	4	4	3	4	23
89	4	4	4	4	4	4	24
90	4	4	3	4	4	3	22
91	2	1	2	2	2	1	10
92	4	4	4	3	4	4	23
93	3	4	4	4	3	4	22
94	4	4	3	4	4	4	23
95	4	4	4	4	4	4	24
96	4	4	4	3	4	4	23
97	3	4	4	4	3	4	22
98	4	3	4	4	4	4	23
99	3	3	4	4	4	4	22
100	4	3	4	4	4	4	23
101	4	3	4	4	4	4	23
102	3	4	4	4	4	4	23
103	4	4	3	4	4	4	23
104	4	3	3	4	4	4	22
105	4	4	4	4	3	4	23
106	4	4	4	4	4	3	23
107	4	4	4	3	4	4	23
108	4	4	2	4	4	3	21
109	3	4	4	4	4	4	23
110	3	4	4	4	4	4	23

39	4	4	4	4	2	4	3	4	29
40	4	3	3	4	4	4	3	4	29
41	3	4	4	4	4	3	4	4	30
42	1	2	1	4	2	3	4	1	18
43	2	1	1	3	1	1	1	2	12
44	3	4	2	1	2	4	4	1	21
45	4	4	3	3	4	4	4	4	30
46	4	4	4	4	4	4	4	3	31
47	3	3	4	4	4	3	3	3	27
48	3	4	4	4	4	4	4	4	31
49	4	4	4	4	3	4	4	4	31
50	4	4	4	4	4	4	4	4	32
51	2	4	4	4	3	3	3	4	27
52	4	3	3	3	4	3	4	3	27
53	4	3	3	3	4	4	4	3	28
54	3	4	4	4	4	4	4	3	30
55	4	4	4	4	4	4	4	4	32
56	4	4	4	3	4	4	3	4	30
57	1	1	2	2	3	4	4	4	21
58	4	4	4	4	4	4	4	4	32
59	4	4	3	4	3	4	4	4	30
60	4	4	4	4	4	4	4	4	32
61	4	4	3	4	4	4	4	4	31
62	4	4	4	4	4	4	3	4	31
63	4	4	3	4	3	4	4	4	30
64	4	4	4	4	4	4	4	3	31
65	4	4	4	4	4	4	4	4	32
66	4	4	4	4	4	4	4	4	32
67	3	2	3	3	4	4	4	4	27
68	3	4	4	4	3	4	4	4	30
69	3	4	4	3	3	3	3	3	26
70	4	3	3	4	3	3	3	4	27
71	3	2	4	4	4	4	4	4	29
72	3	3	3	3	3	3	3	3	24
73	4	4	4	4	4	4	2	2	28
74	4	4	4	4	4	4	4	4	32
75	3	2	2	3	4	3	3	2	22
76	4	4	4	4	4	4	4	2	30
77	3	3	4	3	3	4	3	3	26
78	3	4	3	3	3	3	3	3	25

No	Komitmen Organisasi (Moderasi)						Total Z
1	4	1	1	1	1	3	11
2	4	3	3	4	4	4	22
3	4	4	4	4	4	4	24
4	3	3	3	3	3	3	18
5	3	3	4	3	3	3	19
6	4	4	4	4	3	4	23
7	3	3	3	3	4	3	19
8	4	4	4	3	4	3	22
9	3	4	4	3	4	4	22
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	3	3	3	4	4	21
12	4	4	4	4	4	3	23
13	4	3	3	4	4	4	22
14	4	2	4	4	4	4	22
15	4	4	4	4	4	4	24
16	2	4	4	3	4	4	21
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	3	4	4	3	3	21
20	4	4	4	4	3	3	22
21	3	3	3	3	4	4	20
22	4	4	1	2	2	4	17
23	4	3	4	4	4	4	23
24	4	4	4	3	3	3	21
25	2	4	4	4	3	4	21
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	4	3	4	3	22
28	4	4	4	3	4	4	23
29	4	3	3	4	4	3	21
30	2	4	3	3	3	2	17
31	4	3	3	3	4	4	21
32	3	3	4	4	4	4	22
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	4	3	4	4	3	22
35	3	2	2	3	4	4	18
36	4	3	4	4	4	4	23
37	4	4	4	4	4	4	24
38	3	3	4	4	4	4	22

39	4	4	4	3	4	4	23
40	3	3	4	3	3	3	19
41	4	2	2	4	3	3	18
42	3	3	1	1	2	1	11
43	2	2	1	1	2	1	9
44	1	1	1	1	1	1	6
45	4	4	4	4	4	4	24
46	3	3	4	4	4	4	22
47	2	4	4	4	4	4	22
48	4	4	4	4	2	4	22
49	4	4	4	4	4	2	22
50	2	4	4	3	4	4	21
51	3	3	4	3	3	3	19
52	4	4	4	3	4	4	23
53	3	4	4	4	4	4	23
54	4	4	4	3	4	2	21
55	4	4	4	4	4	4	24
56	4	4	4	4	4	4	24
57	4	4	4	3	4	4	23
58	4	4	4	4	4	4	24
59	4	2	2	4	3	4	19
60	3	4	3	3	4	3	20
61	4	4	4	4	4	4	24
62	4	4	4	4	3	4	23
63	4	4	3	4	4	4	23
64	4	4	3	3	3	3	20
65	4	4	4	4	3	4	23
66	4	4	4	4	3	4	23
67	4	4	3	4	4	4	23
68	4	4	3	4	4	4	23
69	4	4	3	3	3	4	21
70	3	4	4	4	4	3	22
71	4	4	4	4	4	4	24
72	3	3	3	4	3	3	19
73	3	4	4	3	3	3	20
74	4	2	3	4	4	4	21
75	3	3	2	2	4	4	18
76	4	3	3	4	4	4	22
77	4	4	3	3	4	4	22
78	3	4	2	3	3	3	18

79	3	3	3	4	4	4	21
80	4	4	4	4	4	4	24
81	4	4	4	4	3	4	23
82	3	3	4	3	4	4	21
83	4	4	4	4	4	4	24
84	4	4	4	4	4	4	24
85	4	4	4	4	4	3	23
86	4	3	4	4	3	4	22
87	4	4	4	4	4	3	23
88	3	4	4	4	4	4	23
89	4	4	4	4	4	4	24
90	4	3	4	4	4	4	23
91	1	2	3	2	2	2	12
92	4	4	4	3	3	4	22
93	2	2	2	2	2	2	12
94	3	4	4	4	3	4	22
95	3	3	4	4	4	4	22
96	3	4	4	4	4	4	23
97	4	4	4	3	3	4	22
98	4	3	4	4	4	4	23
99	4	3	4	4	4	3	22
100	4	4	4	4	3	4	23
101	4	4	4	3	4	3	22
102	3	4	4	4	4	3	22
103	3	2	4	2	3	3	17
104	3	4	4	4	4	4	23
105	4	4	4	4	4	4	24
106	4	4	4	2	3	4	21
107	4	4	4	4	4	4	24
108	3	4	3	4	3	3	20
109	4	4	4	3	4	4	23
110	4	3	4	4	3	4	22

39	3	4	4	3	4	4	2	4	28
40	4	4	3	4	4	4	4	1	28
41	3	4	4	4	3	4	4	4	30
42	2	2	3	1	3	4	1	3	19
43	3	4	2	2	2	2	2	3	20
44	2	4	4	4	3	4	4	4	29
45	4	4	4	4	3	4	4	4	31
46	3	4	4	4	4	4	3	4	30
47	4	4	4	3	4	4	4	3	30
48	4	2	4	4	4	2	4	4	28
49	4	4	4	4	4	3	4	3	30
50	4	4	4	4	4	3	4	4	31
51	4	3	4	3	4	4	4	4	30
52	4	4	4	3	4	3	4	3	29
53	4	4	4	4	2	4	4	4	30
54	2	4	4	4	3	4	4	4	29
55	4	4	4	4	4	4	3	4	31
56	4	4	4	4	4	3	4	4	31
57	4	4	4	3	3	4	4	4	30
58	4	4	4	4	4	4	4	4	32
59	4	3	4	4	2	4	4	4	29
60	3	3	4	4	3	3	4	3	27
61	4	4	3	4	4	4	3	4	30
62	3	3	4	4	4	4	4	4	30
63	4	4	4	4	4	3	4	4	31
64	4	4	4	3	4	4	3	4	30
65	4	4	4	4	3	4	4	4	31
66	3	4	4	4	4	3	4	4	30
67	4	4	4	3	3	4	4	3	29
68	4	3	4	4	4	3	4	4	30
69	4	4	4	4	3	4	3	4	30
70	3	3	4	3	3	4	4	3	27
71	4	4	4	4	4	3	4	4	31
72	3	3	3	3	3	4	4	4	27
73	4	4	4	4	4	4	4	4	32
74	4	4	4	4	4	4	3	4	31
75	4	4	3	3	4	4	2	2	26
76	4	4	4	4	4	4	4	4	32
77	3	4	3	4	4	4	3	4	29
78	3	4	4	3	4	3	4	4	29

79	4	4	4	3	4	4	2	4	29
80	4	4	4	4	4	1	4	4	29
81	3	3	4	4	3	4	3	4	28
82	4	3	3	3	3	4	4	3	27
83	3	4	4	4	4	4	4	4	31
84	4	4	4	4	4	4	4	4	32
85	3	3	3	4	4	4	4	4	29
86	4	4	4	2	4	4	4	4	30
87	4	4	4	3	4	3	4	4	30
88	4	3	4	4	4	3	4	4	30
89	4	4	4	3	3	4	4	3	29
90	4	4	4	4	4	4	4	4	32
91	2	3	3	3	2	4	4	3	24
92	4	4	4	4	4	4	4	4	32
93	4	3	4	4	3	4	4	4	30
94	4	4	2	4	4	3	4	4	29
95	4	4	3	3	4	4	3	3	28
96	4	4	4	3	4	4	4	4	31
97	4	4	4	4	4	4	3	3	30
98	3	3	4	3	4	4	4	4	29
99	4	4	3	3	4	4	4	3	29
100	3	4	3	4	4	4	2	4	28
101	4	4	3	3	4	3	3	3	27
102	3	3	3	3	3	3	3	3	24
103	4	4	3	4	4	4	4	4	31
104	3	4	4	4	4	3	4	3	29
105	4	4	4	4	4	2	4	1	27
106	4	4	4	3	4	4	4	4	31
107	3	4	4	4	3	3	4	4	29
108	4	4	3	4	4	4	3	4	30
109	4	4	4	4	4	3	4	4	31
110	4	2	4	4	3	4	4	3	28

Lampiran 4

R TABEL

Tabel r untuk df = 101 - 150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

Lampiran 5

F TABEL

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74

Lampiran 6

T TABEL

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

$\Pr$ df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Lampiran 7

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Karakteristik Individu (X1)

		Correlations						Karakteristik individu
		X1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
X1	Pearson Correlation	1	.380**	.299**	.179	.404**	.489**	.731**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.062	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
X1.2	Pearson Correlation	.380**	1	.206*	.346**	.279**	.294**	.636**
	Sig. (2-tailed)	.000		.031	.000	.003	.002	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
X1.3	Pearson Correlation	.299**	.206*	1	.044	.204*	.419**	.577**
	Sig. (2-tailed)	.001	.031		.651	.032	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
X1.4	Pearson Correlation	.179	.346**	.044	1	.140	.231*	.475**
	Sig. (2-tailed)	.062	.000	.651		.144	.015	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
X1.5	Pearson Correlation	.404**	.279**	.204*	.140	1	.420**	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.032	.144		.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
X1.6	Pearson Correlation	.489**	.294**	.419**	.231*	.420**	1	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.015	.000		.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
Karakteristik individu	Pearson Correlation	.731**	.636**	.577**	.475**	.641**	.766**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110	110	110

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lingkungan Kerja	Pearson									
	Correlation	.521**	.653**	.703**	.570**	.682**	.615**	.637**	.640**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Komitmen Organisasi (Z)

Correlations

		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Komitmen Organisasi
Z1	Pearson							
	Correlation	1	.333**	.292**	.431**	.338**	.445**	.630**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
Z2	Pearson							
	Correlation	.333**	1	.569**	.414**	.422**	.345**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
Z3	Pearson							
	Correlation	.292**	.569**	1	.611**	.541**	.464**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
Z4	Pearson							
	Correlation	.431**	.414**	.611**	1	.590**	.560**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
Z5	Pearson							
	Correlation	.338**	.422**	.541**	.590**	1	.519**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
Z6	Pearson							
	Correlation	.445**	.345**	.464**	.560**	.519**	1	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	110	110	110	110	110	110	110

Komitmen	Pearson	.630**	.696**	.794**	.816**	.762**	.745**	1
Organisasi	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110	110	110

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations								Kinerja Karyawan
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
Y1	Pearson	1	.432**	.315**	.312**	.402**	.131	.294**	.157	.639**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.001	.000	.171	.002	.102	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Y2	Pearson	.432**	1	.271**	.293**	.329**	.185	.193*	.110	.571**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.002	.000	.053	.044	.253	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Y3	Pearson	.315**	.271**	1	.384**	.315**	.196*	.437**	.262**	.681**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.001	.004		.000	.001	.040	.000	.006	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Y4	Pearson	.312**	.293**	.384**	1	.255**	.130	.359**	.304**	.650**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000		.007	.177	.000	.001	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Y5	Pearson	.402**	.329**	.315**	.255**	1	.164	.098	.147	.581**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.007		.086	.306	.125	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Y6	Pearson	.131	.185	.196*	.130	.164	1	.009	.224*	.439**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.171	.053	.040	.177	.086		.926	.019	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Y7	Pearson	.294**	.193*	.437**	.359**	.098	.009	1	.177	.573**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.002	.044	.000	.000	.306	.926		.064	.000

	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Y8	Pearson									
	Correlation	.157	.110	.262**	.304**	.147	.224*	.177	1	.526**
	Sig. (2-tailed)	.102	.253	.006	.001	.125	.019	.064		.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Kinerja Karyawan	Pearson									
	Correlation	.639**	.571**	.681**	.650**	.581**	.439**	.573**	.526**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Uji Reliabilitas

Komitmen Organisasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.716	6

Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.780	8

Komitmen Organisasi (Z)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	6

Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.715	8

Lampiran 8

Hasil Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.28612758
	Absolute	.103
Most Extreme Differences	Positive	.078
	Negative	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		1.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.190

a. Test distribution is Normal.

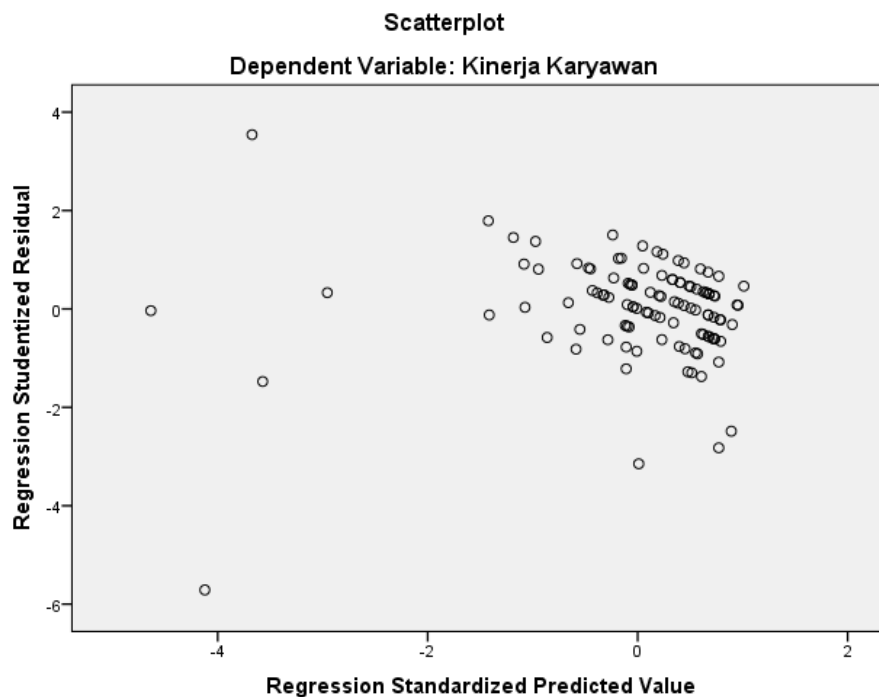
b. Calculated from data.

b) Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.810	1.937		6.612	.000		
Karakteristik individu	.106	.122	.097	.868	.388	.442	2.264
Lingkungan Kerja	.318	.090	.376	3.527	.001	.486	2.058
Komitmen Organisasi	.230	.098	.250	2.348	.021	.487	2.054

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

c) Uji Heterokedastisitas



Lampiran 9

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.091	1.974		6.631	.000
1 Karakteristik individu	.230	.112	.211	2.047	.043
Lingkungan Kerja	.387	.087	.458	4.447	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Analisis Regresi Moderasi / MRA

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.735	5.427		-.504	.615
Karakteristik individu	-.837	.402	-.767	-2.080	.040
Lingkungan Kerja	1.619	.337	1.915	4.801	.000
Komitmen Organisasi	1.195	.342	1.300	3.493	.001
1 Karakteristik individu*Komitmen organisasi	.043	.021	1.385	2.082	.040
Lingkungan Kerja*Komitmen Organisasi	-.068	.017	-2.970	-4.001	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 10

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.091	1.974		6.631	.000
1 Karakteristik individu	.230	.112	.211	2.047	.043
Lingkungan Kerja	.387	.087	.458	4.447	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Uji T (Parsial) MRA

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.735	5.427		-.504	.615
Karakteristik individu	-.837	.402	-.767	-2.080	.040
Lingkungan Kerja	1.619	.337	1.915	4.801	.000
Komitmen Organisasi	1.195	.342	1.300	3.493	.001
1 Karakteristik Individu*Komitmen organisasi	.043	.021	1.385	2.082	.040
Lingkungan kerja*Komitmen Organisasi	-.068	.017	-2.970	-4.001	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

c. Uji Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620 ^a	.384	.373	2.36663

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Karakteristik individu

d. Uji Determinasi R² MRA

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 ^a	.496	.472	2.17190

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja*Komitmen Organisasi, Karakteristik individu, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Karakteristik individu*Komitmen organisasi

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Citra Lestari, Lahir di Palopo pada tanggal 20 Januari 2003, dan merupakan anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Jumardin dan Sumira. Pada tahun 2009 penulis pertama kali menempuh pendidikan sekolah dasar (SD), di SDN 13 Tappong Kota Palopo dan lulus pada tahun 2015, Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP), di SMP Negeri 4 Kota Palopo dan lulus pada tahun 2018, Kemudian penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA), di SMA Negeri 1 Palopo dan lulus pada tahun 2021 Setelah lulus SMA, penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi Universitas Islam Negeri (UIN) Palopo, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam pada program studi Manajemen Bisnis Syariah (MBS). Pada tahun 2024 penulis melakukan magang di PT. Taspen Persero Cabang Palopo,