

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja Pada Kantor PT. Citra Bakti Persada Makassar

*¹Kasmiati; ²Herman Jelatu

^{1,2}Institut Teknologi dan Bisnis Karya Pembangunan Papua

*kasmiatisaksal12@gmail.com (*Corresponding Author*)

²hermanjelatu@itbkpp.ac.id

ABSTRACT

The research aims to find out and analyze how much influence the work environment and work commitment have on employee performance through work placement at PT. Citra Bakti Persada Makassar, both directly and indirectly. The research uses a quantitative approach using survey methods. The research population was all employees of PT. Citra Bakti Persada Makassar has 115 employees. The sampling technique uses saturated samples, with a total sample of 115 employees. Data were analyzed using path analysis. The results of data testing can be explained that: 1) the work environment and work commitment have a positive and significant effect on the performance of PT employees. Citra Bakti Persada Makassar; 2) Work placement has a positive and significant effect on the performance of PT employees. Citra Bakti Persada Makassar; 3) The work environment and work commitment have a positive and significant effect on job placement; 4) work environment and work commitment have a positive and significant effect on employee performance with work placement as a mediating variable at PT. Citra Bakti Persada Makassar. Results that can provide better performance are when the work environment and work commitment are mediated by work placement.

Keywords: Work Commitment; Employee performance; Work environment; Job Placement

ABSTRAKS

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja laryawan melalui penempatan kerja pada PT. Citra Bakti Persada Makassar baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Populasi penelitian semua karyawan PT. Citra Bakti Persada Makassar sebanyak 115 karyawan. Teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh, dengan total sampel sebanyak 115 karyawan. Data dianalisis dengan analisis jalur. Hasil pengujian data dapat dijelaskan bahwa: 1) lingkungan kerja dan komitmen kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Citra Bakti Persada Makassar; 2) Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Citra Bakti Persada Makassar; 3) Lingkungan kerja dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penempatan kerja; 4) lingkungan kerja dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan penempatan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Citra Bakti Persada Makassar. Hasil yang mampu memberikan kinerja lebih baik adalah ketika lingkungan kerja dan komitmen kerja dimediasi oleh penempatan kerja.

Kata Kunci: Komitmen Kerja; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Penempatan Kerja

1. Pendahuluan

Perkembangan zaman sangat didominasi oleh teknologi dan komunikasi sebagai bagian dari infrastruktur yang akan menjadi partner para pebisnis. Sinergitas para pelaku usaha dituntut untuk melakukan kebiasaan-kebiasaan yang positif jika ingin bersaing secara kooperatif dibandingkan dengan pelaku usah yang sudah terlampau jauh melangkah kedepan disegala bidang. Untuk bersaing dalm bisnis tentu harus melakukan kerja keras guna untuk perkembangan perusahaan. Pendapat dari Sinaga (2016), jadi pelaku usaha harus memiliki nyali yang besar untuk dijadikan sebagai ujung tombak dalam persaingan. Inti dari pada sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan bagian dari penggerak bagi setiap planning atau kegiatan perusahaan.

Seiring dengan berkembangnya teknologi yang semakin canggih di era globalisasi memberikan tuntutan terhadap perusahaan agar dapat berkembang demi untuk bertahan dalam

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja Pada Kantor PT. Citra Bakti Persada Makassar

waktu jangka panjang. Peranan seperti ini dinilai sangat penting karena sangat mempengaruhi eksistensi dan efisiensi perusahaan. Basuki (2019), manusia adalah aset yang selalu berperang penting dalam organisasi atau perusahaan selain sebagai perencana juga sebagai pelaku usaha terwujudnya kegiatan perusahaan dan juga menjadikan manusia sebagai aset perusahaan yang harus diperhatikan sumber daya manusianya sehingga bisa efektif dalam bekerja. Sedangkan menurut Senata, Nuridja, and Suwena (2014), lingkungan kerja dapat merupakan tempat yang paling sering ditemui oleh para pekerja sehingga baik buruknya kinerja karyawan tergantung bagaimana kondisi lingkungan kerja di setiap perusahaan atau organisasi.

Menurut para ahli Luthans (2012), mengemukakan bahwa komitmen merupakan bagian dari roda atmosfer sebagai penggerak dalam berbisnis dan sangat mempunyai nilai positif dalam perusahaan, dimana ketika komitmen terkoordinasi sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan maka akan menghasilkan kinerja yang bagus pula. Kemudian Ranty Sapitri (2016), instansi atau perusahaan selalu berupaya untuk merekrut karyawan yang memiliki daya tarik yang kuat terhadap perusahaan, sehingga dengan adanya daya tarik yang ada maka karyawan ini akan bekerja sepenuh hati dan akan memberikan performa yang baik yang dapat dinilai oleh perusahaan sebagai nilai positif. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja atau perusahaan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan harus membuat lingkungan kerja yang kondusif. sejalan dengan penelitian (Trisnawaty & Parwoto, 2020), mengenai lingkungan kerja memiliki pengaruh kinerja karyawan dengan nilai koefisien yang positif dan signifikan, ini berarti apabila lingkungan kerja semakin baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sementara pengaruh negatif dan signifikan akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui penempatan kerja yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Antutyas (2020); Wahyuningsih (2018); Ramli (2021), Penempatan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan Alicia, William (2021), Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan antara penempatan kerja dan kinerja karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Juga hasil penelitian dari Sinaga (2016); (Anwar & Budi, 2018), lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan adanya peningkatan kerja karyawan serta adanya keseriusan karyawan dalam mengikuti program-program pelatihan pendukung lainnya yang mendukung kemajuan perusahaan.

2. Tinjauan Pustaka

Lingkungan kerja sangat penting bagi perusahaan atau organisasi. Lingkungan kerja dapat menunjang efektifitas karyawan dalam bekerja serta dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga apa yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai. Lingkungan kerja merupakan objek atau tempat kerja karyawan yang mana merupakan tempat yang selalu ditemui setiap harinya dalam bekerja, sebisa mungkin lingkungan kerja didesain dan dibuat nyaman mungkin agar dapat mendukung karyawan dalam bekerja demi kelancaran pekerjaan. Persepsi lingkungan kerja mengenai lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Saputra et al. (2020), "karyawan memiliki harapan penuh terhadap perusahaan, tergantung perusahaan apakah memberikan dampak baik atau buruk terhadapnya dalam bekerja ". Juga disampaikan oleh pendapat Sunyoto (2015), mengemukakan bahwa tempat karyawan bekerja merupakan suatu sesuatu yang selalu ada disekitar karyawan bagaimana karyawan untuk mendorong dirinya dalam bekerja tergantung lingkungan kerja yang ada disekitarnya. Rahma (2018), hal serupa yang diungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan alat serta bahan yang menjadi tolak ukur sekiranya dapat digunakan baik secara kelompok maupun individu. Jenis-jenis lingkungan kerja dapat dijelaskan oleh Sedarmayanti (2015), dalam bukunya diantaranya ialah: (1). Lingkup kerja fisik; dan (2). Lingkup kerja nonfisik.

Menurut Griffin (2013), dalam bukunya mengemukakan bahwa setiap organisasi diperlukan adanya komitmen berkelanjutan dimana komitmen tersebut dapat mencerminkan sejauh mana karyawan mencintai pekerjaannya serta bisa mengenal lebih jauh profil atau asal usul perusahaan. Robbins, S.P., & Judge (2015), Mengintrestasikan dalam tulisannya bila mana suatu pekerjaan dianggap penting maka seorang karyawan perlu berpihak terhadap perusahaan demi kelangsungan hidupnya. Tujuan komitmen kerja menurut Robbins, S.P., & Judge (2015),

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja Pada Kantor PT. Citra Bakti Persada Makassar

dalam hukunya dapat dijelaskan diantaranya: (1). *Affective commitment*; (2). *Continuante commitment*; (3). *Normative commitment*.

Kinerja merupakan rangkaian kegiatan yang mengacuh pada tolak ukur perusahaan terhadap karyawan dalam waktu priode yang telah disepakati bersama sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016), dalam bukunya menjelaskan bahwa dalam bekerja erat kaitannya dengan kuantitas dan kualitas kerja karyawan guna untuk memberikan pencapaian terhadap visi dan misi perusahaan. Fahmi (2017), dalam bukunya menjelaskan bahawa untuk mencapai kinerja karyawan yang baik mempunyai tolak ukur pencapaian diantaranya: Professional, Proporsional, Akuntabel,dan Efektif.

Menurut Hasibuan (2019), menjelaskan bahawa penempatan yang dilakukan atau dengan kata lain (placement) dapat menempatkan kandidat yang dinayatakan layak dan memenuhi syarat pada pekerjaan serta pihak perusahaan atau SDM merekomendasikan untuk mengisi jabatan yang kosong sesuai dengan bidang ilmu, pengetahuan serta pengalaman yang dimlikinya. Sedangkan Swatno (2013), mengemukakan beberapa indikator yang harus diperhatikan dalam penempatan kerja karyawan diantaranya: bahwa terdapat beberapa indikator mengenai penempatan kerja diantaranya: Pendidikan, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman. Prosedur ini merupakan suatu cara yang dilakukan untuk menepatkan karyawan pada posisi atau jabatan yang tepat berdasarkan skil atau kemampuannya.

- H₁ : Lingkunga kerja berpengaruh *positif* dan *signifikan* terhadap penempatan kerja.
- H₂ : Komitmen kerja berpengaruh *positif* dan *signifikan* terhadap penempatan kerja.
- H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh *positif* dan *signifikan* terhadap kinerja karyawan.
- H₄ : Komitmen kerja berpengaruh *positif* dan *signifikan* terhadap kinerja karyawan.
- H₅ : Penempatan kerja berpengaruh *positif* dan *signifikan* terhadap kinerja karyawan.
- H₆ :Lingkungan kerja berpengaruh *positif* dan *signifikan* terhadap kinerja kaeryawan melalui penempatan kerja.
- H₇ :Komitmen kerja berpengaruh *positif* dan *signifikan* terhadap kinerja karyawan melalui penempatan kerja.

3. Metode Penelitian

Pada dasarnya penelitian ini digunakan untuk menunjukkan kebenaran dan pemecahan masalah atas apa yang diteliti untuk mencapai tujuan tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan melihat *causalitas* (sebab akibat). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survey yaitu penelitian yang secara langsung mengadakan pengamatan pada Kantor PT. Citra Bakti Persada Makassar untuk mencari keterkaitan lingkungan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan melalui penempatan kerja. Populasi yang digunakan adalah semua karyawan dengan jumlah 115 karyawan, dengan teknik sampel yang digunakan *nonprobability* berjenis sampel jenuh sebanyak 115 karyawan. Data dianalisis menggunakan analisis jalur. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, yaitu sebagai langkah dalam mengumpulkan data guna menjawab permasalahan yang diteliti, sehingga mampu memberikan gambaran yang obyektif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, akan diukur dengan menggunakan skala likert, selengkapnya akan diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Skala Likert

No	Keterangan	Skor
1.	Sangat Baik (SB)	5
2.	Baik (B)	4
3.	Kurang Baik (KB)	3
4.	Kurang (K)	2
5.	Sangat Kurang Baik (SKB)	1

Dalam meningkatkan hasil yang terarah, telah dipetahkan indikator yang menjadi patokan dalam mengumpulkan data:

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja Pada Kantor PT. Citra Bakti Persada Makassar

Tabel 2. Indikator Variabel

Variabel	Indikator	Item
Lingkungan Kerja	Suhu Udara	Suhu ruangan tempat saya bekerja membuat nyaman dalam bekerja
	Penerangan	Penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai
	Temperatur	Temperatur di ruang kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja
	Keamanan	Terdapat jaminan keamanan yang diberikan oleh perusahaan dilingkungan tempat kerja
Komitmen Kerja	Komitmen Afirmatif	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan standar prosedur perusahaan
	Komitmen Berkelanjutan	Saya sulit meninggalkan perusahaan, karna takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain.
	Komitmen Normatif	Perusahaan ini layak mendapatkan keastian dari saya
Penempatan Kerja	Pendidikan	Posisi saya sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan saya
	Pengetahuan	Karyawan ditempatkan memiliki keterampilan yang sesuai dengan pengetahuan
	Keterampilan	Keterampilan kerja sangat menentukan posisi saya dalam perusahaan
	Pengalaman	Penempatan karyawan di perusahaan sudah sesuai dengan pengalam kerja yang dimiliki
Kinerja Karyawan	Professionalisme	Saya akan professional serta menggunakan segenap pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman saya dalam bekerja.
	Proporsional	Saya akan berusaha untuk membentuk kinerja yang proporsional
	Akuntabel	Penggunaan dana anggaran berdasarkan atas hukum dan peraturan yang berlaku
	Efektif dan Efisien	Program yang dirancang dengan mempertimbangkan prinsip efektifitas dan efisiensi bahwa penggunaan anggaran mencapai target atau tujuan kepentingan publik

Data yang dikumpulkan jika uji validitas dianggap valid dan uji reliabilitas dianggap reliable, maka berikut akan di tampilkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas:

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas

Butir Pernyataan	<i>Corrected item total correlation</i>	r-standar	Status
Lingkungan Kerja			
X1.1	0,490	0,30	Valid
X1.2	0,549	0,30	Valid
X1.3	0,710	0,30	Valid
X1.4	0,700	0,30	Valid
X1.5	0,680	0,30	Valid
Komitmen Kerja			
X2.1	0,552	0,30	Valid
X2.2	0,503	0,30	Valid
X2.3	0,364	0,30	Valid
Penempatan Kerja			
Y1.1	0,554	0,30	Valid
Y1.2	0,596	0,30	Valid
Y1.3	0,735	0,30	Valid
Y1.4	0,392	0,30	Valid

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja Pada Kantor PT. Citra Bakti Persada Makassar

Kinerja Karyawan			
Y2.1	0,599	0,30	Valid
Y2.2	0,625	0,30	Valid
Y2.3	0,598	0,30	Valid
Y2.4	0,641	0,30	Valid

Dari data yang telah diuji, maka dapat dijelaskan bahwa masing-masing indikator setiap variabel terdistribusi valid, sehingga dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Tabel 4. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Standar	Status
Lingkungan Kerja	0,823	0,60	Baik
Komitmen Kerja	0,659	0,60	Baik
Penempatan Kerja	0,764	0,60	Baik
Kinerja Karyawan	0,802	0,60	Baik

Hasil data dapat dijelaskan bahwa, masing-masing variabel tercatat reliabel atau dengan status baik, sehingga pengujian dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

4. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil

Berdasarkan uji yang telah dilakukan dalam penelitian ini, uji validitas menunjukkan bahwa, semua item yang digunakan terdistribusi dan dinyatakan valid dengan nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$. Sedangkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa, prolehan nilai *corenbech alpha* setiap variabel > 0.60 .

Hasil Analisis Jalur 1

Hasil analisis jalur dilakukan ketika uji validitas dan reliabilitas telah dilakukan. Hasil analisis jalur pertama menunjukkan variabel yang telah dibuat dihubungkan secara langsung memiliki pengaruh positif dan signifikan $\text{sig} < 0,05$. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,297	,333		3,895	,000		
1 Lingkungan Kerja	,293	,080	,318	3,684	,000	,680	1,470
Komitmen Kerja	,424	,086	,424	4,911	,000	,680	1,470

a. Dependent Variable: Penempatan Kerja

Sesuai dengan hasil olahan data regresi menggunakan SPSS release 25 maka akan dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja dengan nilai $\text{sig} < 0,000$ dan variabel komitmen kerja dengan nilai $\text{sig} < 0,000$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel penempatan kerja dapat dilihat dari perbandingan masing-masing nilai sig variabel yang telah ditentukan dengan nilai sebesar 0,05.

Hasil Analisis Jalur 2

Hasil uji jalur kedua guna mengetahui pengaruh langsung variabel lingkungan kerja, komitmen kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya akan disajikan hasil olahan data regresi melalui tabel berikut ini:

Tabel 6. Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja Pada Kantor PT. Citra Bakti Persada Makassar

	(Constant)	,493	,315		1,567	,120		
1	Lingkungan Kerja	,286	,075	,302	3,825	,000	,607	1,649
	Komitmen Kerja	,207	,084	,202	2,455	,016	,560	1,787
	Penempatan Kerja	,400	,084	,390	4,771	,000	,567	1,764

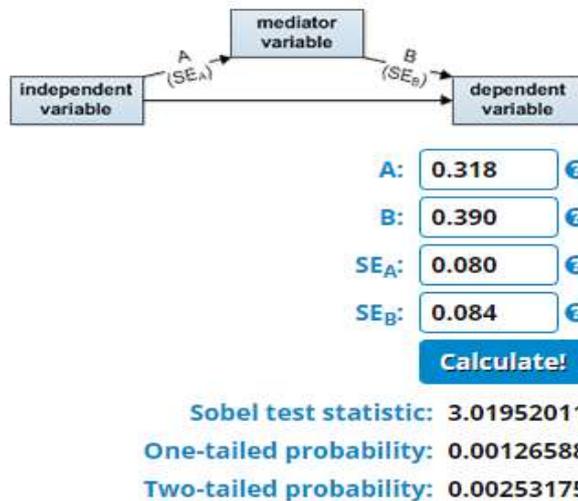
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis mengenai persamaan regresi maka dapat diinterpretasikan dari persamaan jalur kedua, diperoleh nilai sig variabel masing-masing diantaranya variabel lingkungan kerja sebesar 0,000, variabel komitmen kerja sebesar 0,016, variabel penempatan kerja sebesar 0,000. Nilai yang diperoleh tersebut dapat dijelaskan bahwa adanya pengaruh secara langsung yang bersifat positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai sig < 0,05.

Uji Sobel Test

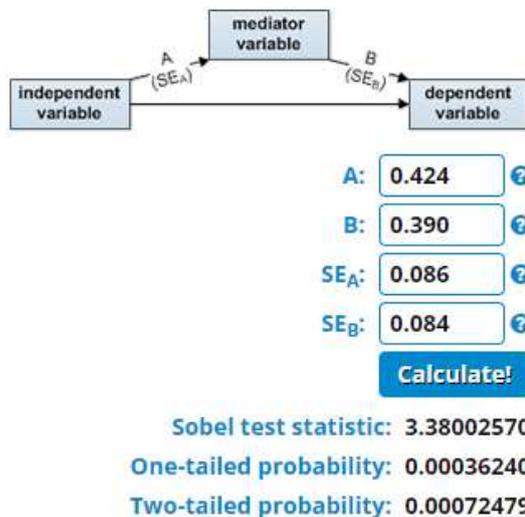
Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui penempatan kerja

Sobel test digunakan untuk melihat hubungan tidak langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui penempatan kerja. berikut dapat dilihat hasil uji sobel test.



Berdasarkan hasil uji sobel test, dimana 3,019 > 1,96 memiliki nilai sig 0,002 < 0,05 hal ini menunjukkan bahwa penempatan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh variabel penempatan kerja.

Penempatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui penempatan kerja



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja Pada Kantor PT. Citra Bakti Persada Makassar

Berdasarkan hasil uji sobel test statistik yaitu dimana diperoleh nilai sobel test $3,380 > 1,96$ dan selain itu memiliki nilai sig $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan kerja dapat memediasi pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada perbandingan nilai sig lebih kecil dari 0,05. Atau kata lain, komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh variabel penempatan kerja.

Tabel Pengujian Hipotesis

No	Keterangan	Pengaruh Langsung(direct effect)	Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh	Sig	Keputusan
H1	Pengaruh lingkungan kerja terhadap penempatan kerja	0,318	-	0,318	0,000	+ / signifikan
H2	Pengaruh komitmen kerja terhadap penempatan kerja	0,424	-	0,424	0,000	+ / signifikan
H3	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	0,302	-	0,302	0,000	+ / signifikan
H4	Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan	0,202	-	0,202	0,016	+ / signifikan
H5	Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan	0,390	-	0,390	0,000	+ / signifikan
H6	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui penempatan kerja	0,302	0,124	0,426	0,002	+ / signifikan
H7	Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan melalui penempatan kerja	0,202	0,165	0,367	0,000	+ / signifikan

b. Pembahasan

1) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Penempatan Kerja

Terkait data yang telah diuji, maka dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penempatan kerja PT. Citra Bakti Persada Makassar. Berpengaruh positif dan signifikan maksudnya adalah ketika lingkungan kerja baik maka akan memberikan pengaruh (meningkat) yang baik pula terhadap penempatan kerja. Begitu juga sebaliknya, ketika lingkungan kerja kurang baik (menurun), maka akan memberikan pengaruh yang buruk terhadap penempatan kerja.

Hasil tersebut sejalan dengan tanggapan responden yang dimana pencapaian dan kategori dari indikator lingkungan kerja yang digunakan sebagai alat ukur, semua jawaban berada pada kategori baik baik dan sangat baik.

Temuan serupa juga menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan meningkatkan penempatan kerja guna untuk memberikan dampak baik bagi perusahaan, perihal ini dikatakan bahwa secara sempit ditemukan bahwa kontribusi yang kinerja karyawan jika ditunjang apabila karyawan memiliki rasa aman dan nyaman dilingkungan pekerjaan sehingga dalam bekerja yang dapat merasa rileks, aman, damai dan tenang. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Husain (2021), Azhari (2021), Naweed et al. (2020), Maley, Moeller, and Ting (2020) dan Apriyani and Iriyanto (2020), Sunarsi (2020), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap penempatan kerja.

2) Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Penempatan Kerja Karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja Pada Kantor PT. Citra Bakti Persada Makassar

Terkait data yang telah diuji, maka dapat dijelaskan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penempatan kerja PT. Citra Bakti Persada Makassar. Berpengaruh positif dan signifikan maksudnya adalah ketika komitmen kerja baik maka akan memberikan pengaruh (meningkat) yang baik pula terhadap sistem penempatan kerja. Begitu juga sebaliknya, ketika komitmen kerja kurang baik (menurun), maka akan memberikan pengaruh yang buruk terhadap sistem penempatan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa, penempatan posisi seseorang berdasarkan komitmen kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut, dengan untuk memastikan bahwa posisi atau penempatan kerja bagi karyawan sangat tetap sehingga mampu menjalankan pekerjaan berdasarkan posisi yang telah diberikan.

Hasil tersebut sejalan dengan tanggapan responden yang dimana pencapaian dan kategori dari indikator komitmen kerja yang digunakan sebagai alat ukur, semua jawaban berada pada kategori baik dan sangat baik. Ini menunjukkan bahwa penting dilakukan dalam menganalisis untuk memposisikan seseorang dalam perusahaan, dengan mempertimbangkan komitmen kerja yang dimiliki.

Pada penelitian sebelumnya dilakukan oleh Hayani dkk (2021), Owan et al. (2022), memberikan pemahaman bahwasannya adanya hubungan secara signifikan komitmen kerja terhadap penempatan kerja perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui tingkat moral atau sebab pada komitmen kerja perusahaan. Struktur pemodelan persamaan menunjukkan bahwa 30% dari komitmen ke penempatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen kerja ditentukan oleh moral. Kemudian dikemukakan oleh Sanjani, Suparman, and Wahyulina (2022), Latief dkk (2019), Nicholas, A. I., Obasi, J., & Anene (2017), memiliki keterkaitan bahwasannya dalam penelitiannya terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen kerja di perusahaan.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Data yang telah diuji, maka dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Bakti Persada Makassar. Berpengaruh positif dan signifikan maksudnya adalah ketika lingkungan kerja baik maka akan memberikan pengaruh (meningkat) yang baik pula terhadap kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, ketika lingkungan kerja kurang baik (menurun), maka akan memberikan pengaruh yang buruk terhadap sistem penempatan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa, lingkungan kerja merupakan dasar seseorang dalam memberikan kontribusi yang tinggi terhadap perusahaan. Atau sebaliknya, kontribusi atau kinerja karyawan akan meningkat jika lingkungan kerja karyawan tersebut baik.

Terkait penjelasan tersebut, telah sejalan dengan hasil kuesioner yang merupakan tanggapan responden bahwa jawaban yang diberikan berada pada kategori baik dan sangat baik. Ini menunjukkan bahwa setiap orang yang bekerja dalam suatu perusahaan tentu yang perlu diperhatikan kenyamanan lingkungan kerja, sehingga memberikan stimulus bagi pekerja dalam berkontribusi. Bertahan atau tidak seseorang dalam perusahaan, tergantung lingkungan kerja perusahaan tersebut.

Menurut Sihalohe and Siregar (2019), lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlukan ditempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja. Kemudian beberapa hasil penelitian sebelumnya yaitu Naweed et al. (2020), Hendri (2019), Supihati (2014), Apriyani and Iriyanto (2020), dan Zhang (2018), memiliki pernyataan bahwasannya lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4) Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan

Data yang telah diuji, maka dapat dijelaskan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Bakti Persada Makassar. Berpengaruh positif dan signifikan maksudnya adalah ketika komitmen kerja baik atau meningkat maka akan memberikan pengaruh (meningkat) yang baik pula terhadap kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, ketika komitmen kerja kurang baik (menurun), maka akan memberikan pengaruh

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja Pada Kantor PT. Citra Bakti Persada Makassar

yang buruk terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa, kinerja karyawan akan membaik atau meningkat apabila setiap karyawan yang bekerja di dalam perusahaan tersebut memiliki komitmen kerja yang tinggi dan siap berkontribusi atau ikut andil dalam mengembangkan perusahaan.

Terkait penjelasan tersebut, telah sejalan dengan hasil kuesioner yang merupakan tanggapan responden bahwa jawaban yang diberikan berada pada kategori baik dan sangat baik. Ini menunjukkan bahwa setiap orang yang bekerja dalam suatu perusahaan tentu yang perlu diperlu diperhatikan kinerja karyawan yang baik atas komitmen kerja karyawan yang tinggi. Hasil tersebut telah sejalan dengan dengan temuan yang dilakukan Ranty Sapitri (2016), Gunawan dkk (2017), Owan et al. (2022), Sari and Sa'adah (2020) dan Alwi (2013), Hartono and Siagian (2020), mengemukakan bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5) Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terkait data yang telah diuji bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berpengaruh positif dan signifikan maksudnya adalah, ketika penempatan kerjanya baik atau tepat maka akan memberikan peningkatan pada kinerja. Sebaliknya, ketika penempatan kerja tidak tepat maka akan memberikan pengaruh buruk terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa, pimpinan perusahaan yang berkerja pada bagian sumber daya manusia perlu meningkatkan kemampuan dalam melihat potensi pada setiap karyawan yang melamar, semakin baik analisis sumber daya manusia yang dilakukan maka akan semakin baik perohan kinerja pada perusahaan. Begitu juga sebaliknya, ketika pihak sumber daya manusia dalam perusahaan kurang mampu menganalisis potensi pada calon karyawan maka akan memberikan pengaruh buruk pada kinerja perusahaan.

Pendapat yang dikemukakan oleh Ardana (2012), bahwa penempatan kerja seorang karyawan apabila ditempatkan pada posisi yang tepat maka karyawan akan bekerja dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan yang ditemukan oleh peneliti bahwa penempatan kerja dapat memberikan sumbangsih dan keterikatan secara nyata guna untuk meningkatkan kinerja para karyawansehingga penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Ardana (2012). Kemudian dalam penelitian yang dilakukan oleh Dwipalguna (2015), menemukan bahwa penempatan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Kemudian dalam penelitian yang dilakukan oleh Cut Erniati (2018), menemukan terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari pengamatan yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yaitu Dwipalguna (2015), Inceoglu et al. (2019), Reedy et al. (2020), Pessach et al. (2020) dan Cut Erniati(2018), sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Ardana (2012).

6) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Penempatan Kerja

Pengujian data yang telah diolah mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan oleh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh penempatan kerja. Ini dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan meningkat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Namun perlu di perhatikan bahwa ketika lingkungan kerja baik, namun pimpinan perusahaan kurang mampu menempatkan karyawan berdasarkan potensi yang dimiliki maka akan meberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini terbukti bahwa setelah melakukan pengujian pada model regresi antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruhnya lebih kecil jika dibandingkan penempatan kerja memediasi antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuta (2019), dan Sinaga (2015), dengan hasil penelitian lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan mediasi penempatan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

7) Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Penempatan Kerja

Data yang telah diuji, maka dapat dijelaskan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja Pada Kantor PT. Citra Bakti Persada Makassar

dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh penempatan kerja. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan meningkat dikarenakan pekerja memiliki komitmen yang tinggi, dengan komitmen yang dimiliki akan ditempatkan dengan posisi yang tepat. Ini dapat mengartikan bahwa, ketika setiap pekerja memiliki komitmen kerja yang tinggi, maka perlu menempatkan karyawan tersebut berdasarkan kemampuan yang dimiliki, sehingga hal tersebut akan memberikan dampak atau pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan

Terkait data yang telah dianalisis, maka dapat dijabarkan bahwa: 1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penempatan kerja pada PT. Citra Bakti Persada Makassar; 2) komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penempatan kinerja pada PT. Citra Bakti Persada Makassar; 3) penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Bakti Persada Makassar; 4) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Bakti Persada Makassar; 5) komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Bakti Persada Makassar; 6) lingkungan kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh penempatan kerja pada PT. Citra Bakti Persada Makassar; 7) komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh penempatan kerja pada PT. Citra Bakti Persada Makassar.

Daftar Pustaka

- Alicia, William, W. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Royal Coconut. *Journal Productivity*, 2(5), e-ISSN. 2723-0112.
- Alwi, N. dkk. (2013). *Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Prestasi Kerja Karyawan ABJ Bumi Putra*.
- Azhari, K. W. (2021). *Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Lembaga Layanan*. 6(1), 88-97.
- Basuki, K. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru). *ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari - Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*, 53(9), 1689-1699.
- Creswell, J. W. (2010). *Research design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan mixed*. PT. Pustaka Pelajar.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Griffin, G. M. dan R. W. (2013). *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi* (Edisi 9). Salemba Empat.
- Gunawan, H., Haming, M., Zakaria, J., & Djamareng, A. (2017). Effect of Organizational Commitment, Competence and Good Governance on Employees Performance and Quality Asset Management. *IRA-International Journal of Management & Social Sciences (ISSN 2455-2267)*, 8(1), 17. <https://doi.org/10.21013/jmss.v8.n1.p3>
- Hayani, E., Suparna, Pratama, F. O., Ainy, S. Q., & Erwin. (2021). Pengaruh Fasilitas, Penempatan Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pangan Dan Pertanian Kota Tanjungbalai. *Jurnal Magister Manajemen*, 3(1), 48-48.
- Jelatu, H. (2023). The Influence Of Work Facilities And The Quality Of Human Resources On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable In The Population And Civil Registration Services Of Manggarai, East Manggarai And Manggarai West Districts. *Jurnal Ekonomi, Pendidikan dan Perencanaan Pembangunan Daerah*, 1(2), 16-25.
- Jelatu, H., Maria, L., & Martin, J. (2023). The Influence of Level of Education, Training and Work Discipline on the Performance of Forestry Officials in Makassar. *Journal Markcount Finance*, 1(1), 47-59..
- Jelatu, H. ., & Ibrahim, I. A. (2024). Bagaimana Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Papua Sentani. *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 774-779. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v5i2.1557>
- Jelatu, H., & Ibrahim, I. A. (2024). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Kreatif

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja Pada Kantor PT. Citra Bakti Persada Makassar

- Karyawan Melalui Teamwork dan Komitmen Kerja. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(4), 1816-1827..
- Rahma, D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama (Kua). *Manajemen*.
- Ranty Sapitri. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *Jom Fisip*, 3(2), 1-15.
- Robbins, S.P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. PT. Index.
- Sanjani, W. R., Suparman, L., & Wahyulina, S. (2022). Effect of Work Placement and Working Conditions on Work Commitment and Work Performance (Study on Service Employees in West Lombok Regency). *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 9(2), 679-688.
- Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri, I. A. M. E. M. (2020). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(2), 187-197. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v3i2.131>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.
- Sujarweni, v. W. (2015). *Statistik Untuk Penelitian*. Graha Ilmu.
- Supihati, S. (2014). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, 12(01), 115677.
- Swatno, T. Y. dan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Warta Dharmawangsa. *Warta Dharmawangsa*, VI(57), 1-15.
- Yuta, A. R. (2019). ... *Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Personil Polri pada Bidang Humas Polda Sumatera Utara dengan Kepuasan Kerja* .