



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i2>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Pengaruh Lingkungan Kerja yang Dimediasi oleh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai Perguruan Tinggi Swasta di Wilayah Sukabumi

Tiara Oktavia<sup>1\*</sup>, Syamsul Hadi Senen<sup>2</sup>, A. Sobandi<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Pendidikan Indonesia, Jawa Barat, Indonesia, [tiaraoktavia@upi.edu](mailto:tiaraoktavia@upi.edu)

<sup>2</sup>Universitas Pendidikan Indonesia, Jawa Barat, Indonesia, [eshasenen@upi.edu](mailto:eshasenen@upi.edu)

<sup>3</sup>Universitas Pendidikan Indonesia, Jawa Barat, Indonesia, [ade@upi.edu](mailto:ade@upi.edu)

\*Corresponding Author: [tiaraoktavia@upi.edu](mailto:tiaraoktavia@upi.edu)

**Abstract:** *Employees in private collage are valuable assets who serve as key drivers of innovation, creativity, productivity, and efficiency through their knowledge, skills, and abilities. Performance assessments conducted over the past three years have shown fluctuations in the performance outcomes of employees at private collage in the Sukabumi region. This study aims to examine the influence of the work environment on employee performance, with organizational commitment serving as a mediating variable. This study involved 181 private collage employees in the Sukabumi region, with the entire population serving as the sample. The data analysis technique employed included descriptive and verification analysis, utilizing SmartPLS 3.0 software. The study found that the work environment significantly influences organizational commitment. However, the work environment does not directly affect employee performance. Organizational commitment, on the other hand, has a direct impact on employee performance and mediates the relationship between the work environment and performance.*

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

**Abstrak:** Pegawai perguruan tinggi merupakan aset penting yang menjadi pendorong utama aktivitas inovasi, kreativitas, produktivitas dan efisiensi melalui pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Berdasarkan hasil penilaian kinerja dalam tiga tahun terakhir menunjukkan adanya fluktuasi terhadap hasil penilaian kinerja pegawai Perguruan Tinggi Swasta di Wilayah Sukabumi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 181 orang Pegawai Perguruan Tinggi Swasta di wilayah Sukabumi di mana seluruh anggota populasi menjadi sampel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah Teknik analisis deskriptif dan verifikasi menggunakan bantuan Software SmartPLS 3.0. Dari penelitian ini diketahui bahwa secara signifikan lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Namun, lingkungan kerja tidak secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Komitmen organisasi,

di sisi lain, memiliki dampak langsung pada kinerja pegawai dan memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasional, Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN

Perguruan tinggi di bawah Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains dan Teknologi terdiri dari Perguruan Tinggi Negeri (PTN), dan Perguruan Tinggi Swasta (PTS). Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) pada Tahun 2022 Indonesia memiliki 125 PTN dan 2.982 PTS yang tersebar di berbagai wilayah di Indonesia.

Sukabumi merupakan salah satu wilayah di Provinsi Jawa Barat yang terbagi menjadi kota dan kabupaten. Beberapa PTS di Sukabumi yang berada di bawah Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains dan Teknologi yang telah terakreditasi Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) antara lain sebagai berikut:

**Tabel 1. PTS di Wilayah Sukabumi**

No	PTS	Peringkat Akreditasi
1	Institut Citra Buana Indonesia	Baik
2	Politeknik BBC Sukabumi	Baik
3	Politeknik Sukabumi	Baik
4	Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Sukabumi	B
5	STH Pasundan	Baik
6	STISIP Widyapuri Mandiri	Baik
7	STKIP Bina Mutiara Sukabumi	Baik
8	Universitas BSI Kampus Sukabumi	B
9	Universitas Muhammadiyah Sukabumi	Baik Sekali

Sumber: pddikti.kemdikbud.go.id, diolah, diakses Juni, 2024

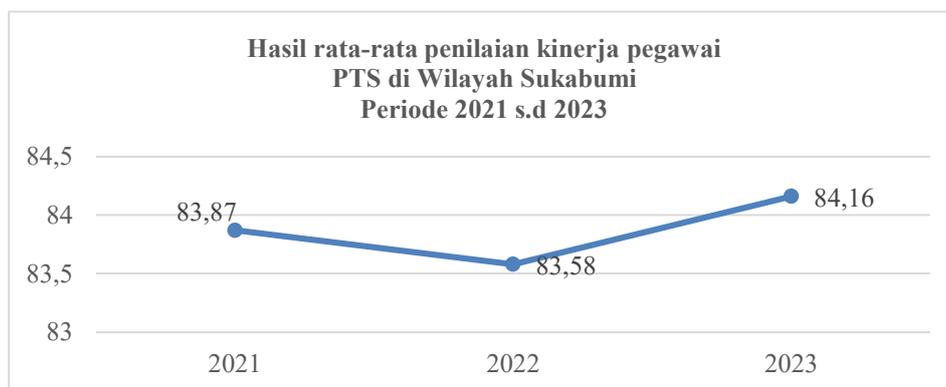
Berdasarkan Tabel 1 sebagian besar perguruan tinggi di Sukabumi memiliki peringkat akreditasi Baik, 2 PTS masih memiliki peringkat B, dan hanya 1 PTS yang telah terakreditasi Baik Sekali. Perkembangan teknologi yang semakin pesat memberikan kemudahan kepada masyarakat dalam memperoleh informasi terkait perguruan tinggi. Sehubungan dengan hal tersebut setiap PTS perlu meningkatkan kinerja universitas agar dapat bersaing dengan perguruan tinggi lain. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi, dan tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia (Umam, 2012). SDM merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia, yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan yang bersifat teknis dan manajerial (Sedarmayanti, 2016).

Ketenagaan di perguruan tinggi terdiri dari dosen yang memiliki tugas untuk melaksanakan tridarma perguruan tinggi, serta tenaga kependidikan atau yang dalam penelitian ini disebut sebagai pegawai perguruan tinggi. Pegawai perguruan tinggi merupakan anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan tinggi (Permendikbud Nomor 3 Tahun 2020). Pegawai perguruan tinggi bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003).

Perguruan tinggi berkewajiban untuk melakukan pemeliharaan/ maintenance SDM yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai merupakan aset penting yang

menjadi pendorong utama aktivitas inovasi, kreativitas, produktivitas dan efisiensi melalui pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Suwatno & Priansa (2018) mendefinisikan Pemeliharaan SDM sebagai usaha untuk membina dan mengembangkan kondisi fisik, mental, sikap dan perilaku pegawai agar pegawai menjadi loyal dan mampu bekerja dengan optimal sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan fungsi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Bintoro & Daryanto, 2017).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Bagian Kepegawaian PTS di Wilayah Sukabumi diketahui bahwa beberapa PTS telah melaksanakan penilaian kinerja pegawai secara rutin untuk mengetahui capaian kinerja pegawainya. Namun di beberapa PTS pelaksanaan penilaian kinerja pegawai masih bersifat kondisional, atau dilaksanakan pada saat dibutuhkan. Di bawah ini merupakan hasil rata-rata penilaian kinerja pegawai PTS di wilayah Sukabumi pada tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 sebagai berikut:



Sumber: diolah peneliti, 2024

**Gambar 1. Rata-Rata Penilaian Kinerja Pegawai PTS di Wilayah Sukabumi**

Berdasarkan gambar 1, terlihat bahwa dalam tiga tahun terakhir terjadi fluktuasi hasil rata-rata penilaian kinerja pegawai PTS di wilayah Sukabumi. Idealnya di tengah persaingan yang semakin ketat diimbangi dengan peningkatan kinerja pegawai, mengingat pegawai perguruan tinggi merupakan pelaksana kegiatan administrasi dan pendukung pelaksanaan kegiatan akademik di lingkungan universitas.

Kinerja merupakan variabel tidak bebas yang dipengaruhi oleh banyak faktor yang mempunyai arti dalam penyampaian tujuan organisasional, sehingga kesalahan dalam pengelolaan variabel bebas dapat berakibat pada kinerja (Bangun, 2012). Kinerja berasal dari kata job performance yang memiliki arti prestasi kerja. Setiap pegawai diharapkan dapat memberikan kinerja terbaik sesuai dengan tugas dan fungsi yang dapat mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya. Mangkunegara (2009) menjelaskan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai yang memiliki level kinerja yang tinggi merupakan pegawai yang memiliki produktivitas kerja tinggi, sebaliknya pegawai yang memiliki level kinerja yang tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan merupakan pegawai yang tidak produktif (Priansa, 2017). Menurut Simamora (2015) dimensi kinerja pegawai antara lain terdiri dari kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kreativitas dan tanggung jawab.

Berdasarkan survei pra-penelitian yang dilakukan kepada 30 orang pegawai PTS di Wilayah Sukabumi, didapatkan hasil bahwa masalah utama yang dapat memengaruhi kinerja mereka antara lain terkait dengan lingkungan kerja dan komitmen organisasional.

Komitmen organisasional merupakan konsep manajemen yang menempatkan SDM sebagai figur sentral bagi perusahaan, tanpa komitmen organisasional perusahaan akan sulit mengharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari SDM (Priansa, 2017). Luthans (2011) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai keinginan kuat dari pegawai untuk tetap menjadi anggota organisasi, kemauan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi atas nama organisasi, serta keyakinan yang pasti serta penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Salah satu keberhasilan organisasi yaitu ketika dapat menumbuhkan komitmen organisasional pegawainya. Ketika seorang pegawai memiliki komitmen organisasional yang tinggi, mereka akan dengan sukarela memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Priansa (2017) di mana pegawai yang memiliki komitmen organisasional yang kuat terhadap perusahaan akan menampilkan kinerja terbaik, serta produktif dalam melakukan pekerjaannya. Dimensi Komitmen Organisasional menurut Meyer & Allen (1991) terdiri dari Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif.

Upaya yang dapat dilakukan perguruan tinggi dalam rangka meningkatkan komitmen organisasional pegawai antara lain dengan memberikan lingkungan kerja yang kondusif, nyaman dan aman. Sutermeister (1976) berpendapat bahwa lingkungan kerja terdiri dari komponen-komponen yang dapat memengaruhi produktivitas serta kesejahteraan pegawai. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong pegawai bekerja secara maksimal untuk kemajuan perusahaan (Soelistya et al., 2021). Lingkungan kerja bukan hanya berkaitan dengan kondisi lingkungan fisik tempat pegawai bekerja, namun juga berkaitan dengan lingkungan kerja non fisik yang memiliki peran penting dalam menjamin kenyamanan pegawai di tempat kerja, seperti terciptanya hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, komunikasi yang baik, sampai dengan budaya organisasi yang sehat. Agbozo et al. (2017) mengelompokkan lingkungan kerja menjadi tiga bentuk yang berbeda tetapi saling terkait, terdiri dari lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikologis, dan lingkungan kerja sosial.

Lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif dapat menjadi salah satu faktor pendorong peningkatan komitmen organisasional pegawai. Pada saat komitmen organisasional meningkat, pegawai akan memiliki rasa keterikatan yang tinggi terhadap organisasi. Kondisi tersebut dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih keras dan lebih baik lagi dengan motivasi serta semangat yang dimiliki. Hal tersebut pada akhirnya dapat membawa peningkatan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik merupakan tempat di mana para pegawai merasa nyaman dan dihargai, yang kemudian membuat pegawai sering kali lebih produktif dan lebih bahagia (Alegbeleye et al., 2020). Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2011) yang mengatakan bahwa suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Pusparani et al. (2021) dan Wahyudi et al. (2022) telah melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja yang dimediasi oleh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai, di mana kedua hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional dapat memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh Frastika & Franksiska (2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasional tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

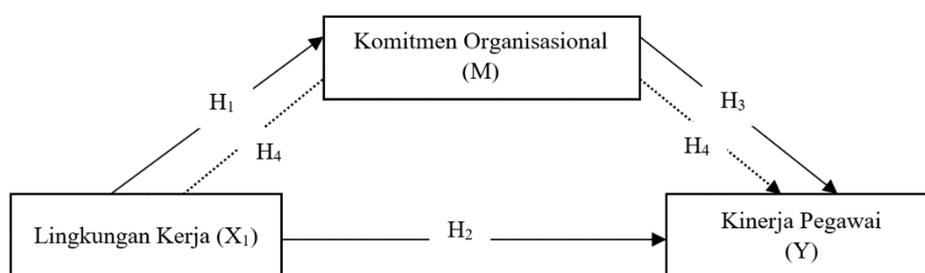
Berdasarkan penjabaran di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengkaji Pengaruh Lingkungan Kerja yang dimediasi oleh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai Perguruan Tinggi Swasta di Wilayah Sukabumi.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Sumber data meliputi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh

melalui kuesioner yang diisi oleh responden. Data sekunder diperoleh melalui kajian pustaka, meliputi buku, artikel jurnal, dokumen kepegawaian perguruan tinggi swasta, dan laporan lain yang relevan. Populasi penelitian adalah pegawai dari sembilan perguruan tinggi swasta di wilayah Sukabumi yang berjumlah 181 orang. Seluruh anggota populasi dimasukkan sebagai sampel penelitian, sehingga analisis dilakukan secara komprehensif.

Analisis data dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif dan verifikatif. Analisis data deskriptif menggunakan statistik deskriptif dengan menghitung nilai rata-rata dimensi dan indikator berdasarkan data yang dikumpulkan dari tanggapan kuesioner responden. Analisis data verifikatif dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model (SEM)* dengan pendekatan *Partial Least Square (PLS)*. Proses *PLS-SEM* melibatkan tahapan sebagai berikut: 1) *inner model*/model struktural; 2) *outer model*/model pengukuran; 3) pengujian hipotesis. Model struktural menggambarkan hubungan antara variabel laten, sedangkan model pengukuran menggambarkan hubungan antara variabel laten dan pengukurannya (Hair et al., 2017).



Sumber: diolah peneliti, 2024

**Gambar 2. Model Penelitian**

Berdasarkan model penelitian di atas, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
- H<sub>2</sub> : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H<sub>3</sub> : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H<sub>4</sub> : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Komitmen Organisasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik responden

Pegawai PTS yang menjadi responden memiliki karakteristik yang beragam dalam hal asal PTS, usia, jenis kelamin, masa kerja dan posisi jabatan saat ini. Adapun karakteristik responden berdasarkan hasil isian kuesioner sebagai berikut:

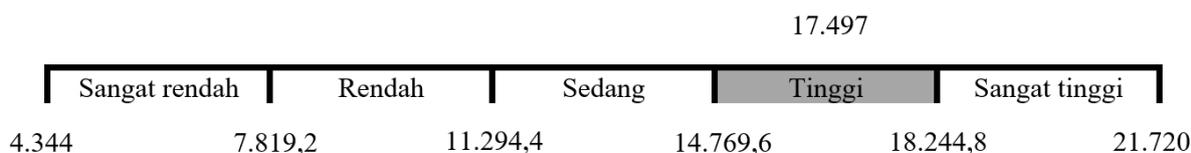
**Tabel 2. Karakteristik Responden**

	Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Asal PTS	Institut Citra Buana Indonesia	12	7%
	Politeknik BBC Sukabumi	7	4%
	Politeknik Sukabumi	10	6%
	Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Sukabumi	24	13%
	STH Pasundan	11	6%
	STISIP Widyapuri Mandiri	12	7%
	STKIP Bina Mutiara Sukabumi	6	3%
	Universitas BSI Kampus Sukabumi	5	3%
	Universitas Muhammadiyah Sukabumi	94	52%

	Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Usia	< 24 tahun	22	12%
	24 – 32 tahun	92	51%
	33 – 41 tahun	46	25%
	42 – 50 tahun	19	10%
	> 50 tahun	2	1%
Jenis Kelamin	Pria	78	43%
	Wanita	103	57%
Masa Kerja	< 2 tahun	38	21%
	2 – 7 tahun	80	44%
	8 – 13 tahun	45	25%
	14 – 19 tahun	15	8%
	> 19 tahun	3	2%
Current Position	Pranata Humas	4	2%
	Pranata Komputer	24	13%
	Pranata Laboratorium Pendidikan	32	18%
	Pustakawan	16	9%
	Tenaga Administrasi	105	58%

Sumber: diolah peneliti, 2024

### Hasil Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

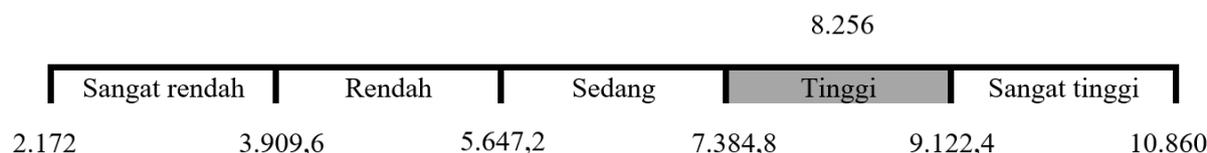


Sumber: diolah peneliti, 2024

**Gambar 3. Garis Kontinum Variabel Lingkungan Kerja**

Gambar 3 menunjukkan bahwa garis kontinum Variabel Lingkungan Kerja berada pada kategori **Tinggi** yaitu dengan total skor isian kuesioner sebesar 17.497 dari skor ideal 21.720. Hal tersebut menunjukkan bahwa Perguruan Tinggi Swasta di Wilayah Sukabumi telah memberikan lingkungan kerja yang baik dan kondusif bagi para pegawai. Adapun dimensi yang menjadi penciri utama Lingkungan Kerja yaitu Lingkungan Kerja Fisik dengan skor 6.617 dari skor ideal 8.145 dengan capaian sebesar 81,24%.

### Variabel Komitmen Organisasional



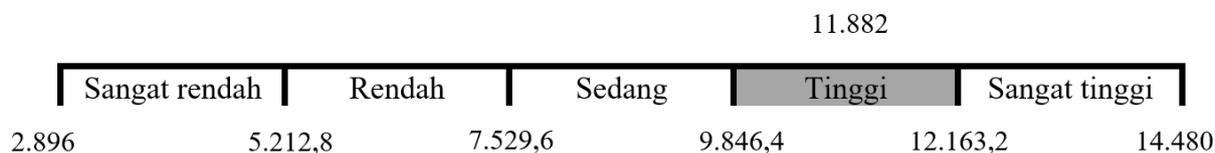
Sumber: diolah peneliti, 2024

**Gambar 4. Garis Kontinum Variabel Komitmen Organisasional**

Gambar 4 menunjukkan bahwa garis kontinum Variabel Komitmen Organisasional berada pada kategori **Tinggi** yaitu dengan total skor hasil isian kuesioner sebesar 8.256 dari skor ideal 10.860. Hal tersebut menunjukkan bahwa Pegawai Perguruan Tinggi memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi. Adapun dimensi yang menjadi penciri utama Komitmen

Organisasional yaitu komitmen afektif yang mendapatkan skor 3.566 dari skor ideal 4.525 dengan 78,81%.

### Variabel Kinerja Pegawai



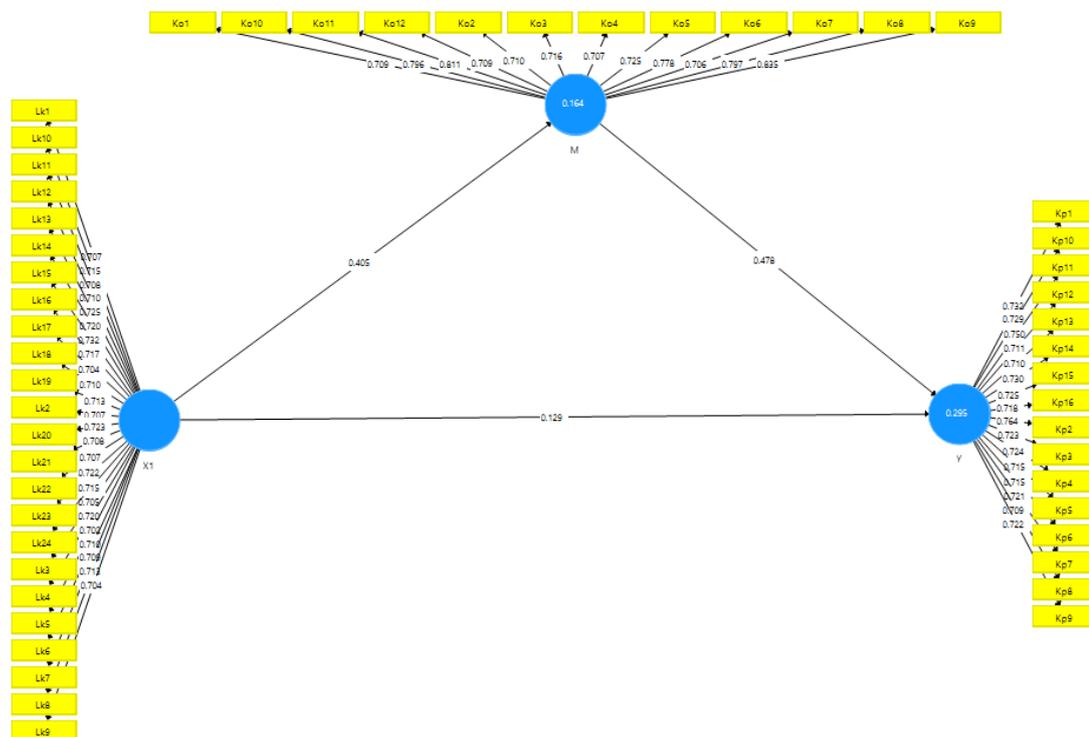
Sumber: diolah peneliti, 2024

**Gambar 5. Garis Kontinum Variabel Kinerja Pegawai**

Gambar 5 menunjukkan bahwa garis kontinum Variabel Kinerja Pegawai berada pada kategori Tinggi yaitu dengan total skor hasil isian kuesioner sebesar 11.882 dari skor ideal 14.480. Hal tersebut menunjukkan bahwa Pegawai Perguruan Tinggi memiliki kinerja yang tinggi. Dimensi yang menjadi penciri utama Kinerja Pegawai yaitu kualitas yang mendapatkan skor 3.025 dari skor ideal 3.620 dengan capaian 83,56%.

### Hasil Analisis Verifikatif Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*) *Convergent Validity*

Nilai convergent validity merupakan nilai dari loading factor pada konstruk dan indikator-indikatornya. Kriteria nilai convergent validity yaitu lebih dari 0.70. Adapun nilai loading factor setiap indikator dari masing-masing variabel yaitu sebagai berikut:



Sumber: diolah peneliti, 2024

**Gambar 6. Nilai Loadings Factor**

Berdasarkan Gambar 6 di atas terlihat bahwa seluruh indikator penelitian memiliki nilai *loadings factor*  $\geq 0.70$ , artinya indikator-indikator tersebut telah mampu menjelaskan varians dari setiap indikator sehingga indikator tersebut perlu dipertahankan.

Selanjutnya nilai *Average Variance Extracted (AVE)* untuk setiap variabel ditunjukkan pada Tabel 3:

**Tabel 3. Nilai AVE**

Konstruk	Nilai AVE
Lingkungan Kerja (X1)	0,508
Komitmen Organisasional (M)	0,565
Kinerja Pegawai (Y)	0,526

Sumber: diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat terlihat bahwa nilai AVE dari seluruh variabel memiliki nilai  $\geq 0.50$  yang berarti bahwa setiap variabel memenuhi kriteria *convergent validity*, di mana satu variabel laten dapat menjelaskan 50% atau lebih varian dari indikatornya.

**Discriminant Validity**

Nilai *Fornell-Larcker Criterion (FLC)* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. Nilai Fornell-larcker Criterion**

Konstruk	Komitmen Organisasional (M)	Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	Kinerja Pegawai (Y)
Komitmen Organisasional (M)	<b>0,751</b>		
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,405	<b>0,713</b>	
Kinerja Pegawai (Y)	0,531	0,323	<b>0,725</b>

Tabel 4 menunjukkan hasil bahwa nilai korelasi *Fornell-larcker Criterion* antara konstruk lebih besar daripada konstruk lainnya sehingga dapat dinyatakan memiliki *discriminant validity* yang baik atau layak.

Nilai *Heterotrait-Monotrait (HTMT)* setiap variabel penelitian disajikan dalam tabel 5 sebagai berikut:

**Tabel 5. Nilai Heterotrait-Monotrait (HTMT)**

Konstruk	Komitmen Organisasional (M)	Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	Kinerja Pegawai (Y)
Komitmen Organisasional (M)	0,407		
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,544	0,325	
Kinerja Pegawai (Y)			

Sumber: diolah peneliti, 2024

Tabel 5 di atas menunjukkan nilai korelasi HTMT  $\leq 0.90$  sehingga dapat dikatakan bahwa setiap variabel telah memenuhi syarat menurut nilai HTMT yang berarti memiliki *diskriminan validitas* yang baik.

**Indicator Reliability**

Keandalan suatu konstruk dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan nilai *Cronbach alpha* dan *composite reliability*.

**Tabel 6. *cronbach alpha* dan *composite reliability***

Construct	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Komitmen Organisasional (M)	0,930	0,939	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,958	0,961	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,940	0,947	Reliabel

Sumber: diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa seluruh konstruk memenuhi kriteria reliabilitas, di mana nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* lebih besar dari 0.70 yang berarti indikator yang digunakan berhasil mengukur masing-masing konstruk dengan baik atau dengan kata lain model pengukuran memiliki konsistensi internal yang baik.

**Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)**

***Variance inflation factor (VIF)***

*Variance inflation factor (VIF)* merupakan teknik yang terdapat dalam analisis regresi yang digunakan untuk mengukur sejauh mana variabilitas koefisien regresi dipengaruhi oleh multikolinearitas.

**Tabel 7. *Variance inflation factor (VIF)***

Construct	Komitmen Organisasional (M)	Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	Kinerja Pegawai (Y)
Komitmen Organisasional (M)			1,197
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	1,000		1,197
Kinerja Pegawai (Y)			

Sumber: diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 7 terlihat bahwa semua nilai VIF kurang dari 5. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model penelitian ini tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variabel laten.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) bertujuan untuk menilai kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel laten endogen. Semakin besar nilai R<sup>2</sup> maka semakin bagus/ cocok suatu garis regresi. Kriteria nilai Koefisien determinasi R<sup>2</sup> yaitu 0,67 (kuat), 0,33 (moderat) dan 0,19 (lemah).

**Tabel 8. Koefisien Determinasi**

Konstruk Endogen	R-Square
Komitmen Organisasional (M)	0.164
Kinerja Pegawai (Y)	0.295

Sumber: diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai R<sup>2</sup> variabel Komitmen Organisasional (M) sebesar 0.164 berada pada kategori lemah, artinya sebesar 16,4% variasi yang terjadi pada Komitmen Organisasional dapat dijelaskan oleh model, yaitu secara bersama-sama oleh Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai. Selanjutnya nilai R<sup>2</sup> variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.295 berada pada kategori lemah, artinya sebesar 29,5% variasi yang terjadi pada Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh model, yaitu secara bersama-sama oleh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional.

Hasil  $R^2$  dapat digunakan untuk menghitung besarnya nilai  $Q^2$ . Adapun perhitungannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Nilai } Q^2 &= 1 - (1 - R_1^2) (1 - r_2^2) \\
 &= 1 - (1 - 0.164) (1 - 0.295) \\
 &= 1 - (0.836 \times 0.705) \\
 &= 1 - 0.589 \\
 &= 0.411 \\
 &= 41.10\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hubungan antar konstruk sebesar 41,10% yang merupakan pengaruh langsung antara konstruk tersebut. Hal itu menunjukkan nilai-nilai yang diamati telah direkonstruksi dengan baik, sehingga model memiliki relevansi prediktif yang baik, karena nilai  $Q^2$  lebih besar dari nol, yang dapat dikatakan model tersebut memiliki *predictive relevance*.

**Effect Size ( $F^2$ )**

Koefisien *Effect size* ( $F^2$ ) digunakan untuk menilai seberapa besar kontribusi relatif setiap konstruk eksogen terhadap konstruk endogen dalam konteks model yang sedang dianalisis.  $F^2$  sebaiknya bernilai 0,02 (pengaruh kecil), 0,15 (pengaruh moderat) dan 0,35 (pengaruh besar).

**Tabel 9. Effect size ( $F^2$ )**

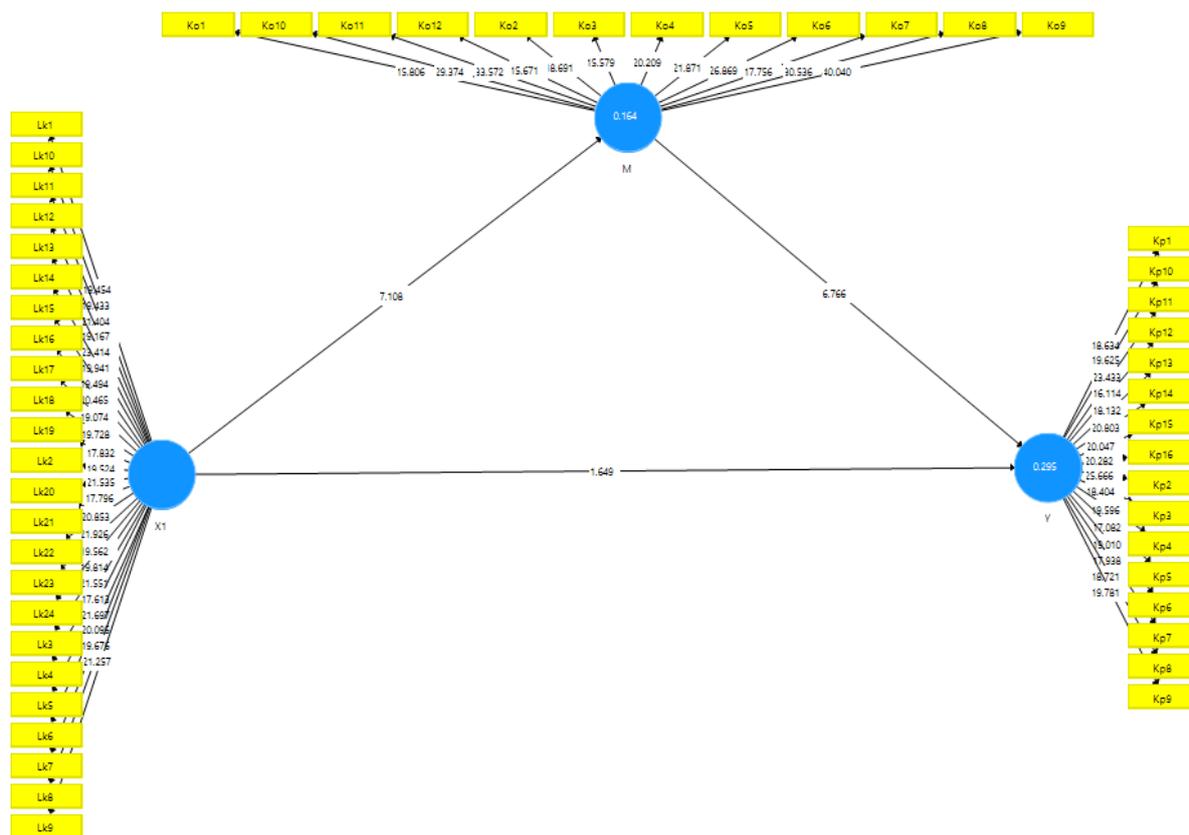
Construct	Komitmen Organisasional (M)	Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	Kinerja Pegawai (Y)
Komitmen Organisasional (M)			0,271
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,197		0,020

Sumber: diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 9 dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) mempunyai peranan sedang dalam memprediksi Komitmen Organisasional (M) sebesar 0,197 ( $0,15 \leq F^2 \leq 0,35$ ). Selanjutnya Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) mempunyai peranan kecil dalam memprediksi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,020 ( $0,02 \leq F^2 \leq 0,15$ ). Selanjutnya Komitmen Organisasional (M) mempunyai peranan moderat dalam memprediksi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,271 ( $0,15 \leq F^2 \leq 0,35$ ).

**Hasil Uji hipotesis**

Uji hipotesis statistik untuk setiap hubungan dalam model dilakukan menggunakan metode *bootstrapping*. Teknik ini digunakan untuk mengatasi masalah ketidaknormalan dalam data penelitian. Hasil proses *bootstrapping* dilakukan dengan resampling sebanyak 5.000 kali, menghasilkan nilai loading dan t-statistik sebagai berikut:



Sumber: Diolah peneliti, 2024

**Gambar 7. Model Struktural dan Pengukuran (PLS Bootstrapping)**

Berdasarkan Gambar 7, hipotesis penelitian disajikan sebagai berikut:

**Tabel 10. Hasil Direct Effect**

Hipotesis	Konstruk	Original Sampel (O)	Sample Mean (M)	T Statistic (Lo/ Stddev)	P Value	Hipotesis Penelitian
H <sub>1</sub>	X <sub>1</sub> → M	0,405	0,419	7,108	0,000	Diterima
H <sub>2</sub>	X <sub>1</sub> → Y	0,129	0,130	1,649	0,099	Ditolak
H <sub>3</sub>	M → Y	0,478	0,486	6,766	0,000	Diterima

Sumber: diolah peneliti, 2024

Hasil pengujian pengaruh langsung dapat diartikan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi (M) dengan arah koefisien sebesar 0,405 dengan t hitung sebesar 7,108 > 1,96 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, maka Hipotesis pertama (H<sub>1</sub>) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional pegawai.
2. Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan arah koefisien sebesar 0,129 dengan t hitung sebesar 0,1649 < 1,96 dengan tingkat signifikansi 0,099 > 0,05, maka Hipotesis kedua (H<sub>2</sub>) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Komitmen Organisasional (M) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan arah koefisien sebesar 0,478 dengan t hitung sebesar 6,766 > 1,96 dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,05, maka Hipotesis ketiga (H<sub>3</sub>) diterima. Hal ini

menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji pengaruh tidak langsung Komitmen Organisasional (M) dalam memediasi pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 11. Hasil Indirect Effect**

Hypothesis	Construct	Original Sampel (O)	Sample Mean (M)	T Statistic (Lo/ Stddev)	P Value	Research Hypothesis
H <sub>4</sub>	X <sub>1</sub> → M → Y	0.194	0.205	4.047	0.000	Accepted

Sumber: diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 11 di atas, Komitmen Organisasional (M) dapat memediasi pengaruh Lingkungan Kerja (X1) secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan arah koefisien sebesar 0,194 dengan nilai t hitung sebesar 4,047 > 1,96 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga Hipotesis keempat (H<sub>4</sub>) diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional memiliki peran dalam memediasi hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai, sehingga dapat dikatakan bahwa peningkatan Lingkungan Kerja tidak hanya secara langsung meningkatkan Komitmen Organisasional tetapi juga secara tidak langsung memberikan kontribusi terhadap peningkatan Kinerja Karyawan melalui penguatan Komitmen Organisasional.

**Pembahasan**

**Gambaran Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai Perguruan Tinggi Swasta di Wilayah Sukabumi**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuesioner, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Lingkungan Kerja masuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja PTS di wilayah Sukabumi sudah kondusif, nyaman, aman, dan sesuai dengan kebutuhan pegawai, sehingga efektif dalam mendukung tugas pekerjaannya.
2. Variabel Komitmen Organisasional masuk dalam kategori tinggi. Hal ini mencerminkan pegawai PTS di wilayah Sukabumi memiliki tingkat komitmen organisasional yang kuat.
3. Variabel Kinerja Pegawai masuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai berusaha memberikan kinerja terbaiknya kepada organisasi.

**Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Komitmen Organisasional (M)**

Hasil uji hipotesis menunjukan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional Pegawai. Kondisi Lingkungan Kerja PTS di Wilayah Sukabumi yang terdiri dari lingkungan kerja secara fisik, psikologis dan sosial yang baik dapat memberikan pengaruh langsung terhadap peningkatan komitmen organisasional pegawai. Beberapa hal terkait lingkungan kerja yang dapat memengaruhi komitmen organisasional pegawai antara lain budaya organisasi yang mendukung terhadap kesehatan mental pegawai, hubungan yang terjalin harmonis antara sesama rekan kerja, hubungan yang baik dengan atasan, serta kebebasan dalam menyampaikan pendapat. Hal-hal tersebut dapat membawa dampak positif seperti peningkatan semangat kerja, motivasi kerja, serta membuat pegawai lebih betah untuk berada di tempat kerja, yang pada akhirnya dapat memperkuat komitmen yang dimiliki pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Marunduri et al. (2023) dan Yunitasari et al. (2023) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor antara lain: kondisi lingkungan kerja yang telah ideal dan kondusif menyebabkan variabel ini tidak membawa pengaruh terhadap kinerja pegawai, karena pegawai telah merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang ada. Faktor lain yaitu dapat disebabkan oleh kemampuan adaptasi pegawai terhadap kondisi lingkungan kerja, sehingga kondisi lingkungan kerja yang ideal maupun kurang ideal tidak membawa banyak pengaruh terhadap kinerja mereka. Pegawai akan tetap memberikan kinerja terbaik mereka tanpa dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. Terakhir yaitu adanya faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Rahayu & Rushadiyati (2021) dan Perkasa et al. (2023) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Komitmen Organisasional terdiri dari komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Komitmen afektif merupakan ikatan emosional, keterlibatan, serta identifikasi pegawai terhadap perguruan tinggi. Pegawai yang memiliki komitmen afektif akan tetap berada dan bertahan di perguruan tinggi karena mereka ingin bertahan. Ketika pegawai memiliki keinginan untuk tetap bekerja di perguruan tinggi, maka pegawai akan dengan sukarela memberikan kinerja terbaiknya demi kemajuan universitas. Pegawai akan senantiasa menaati peraturan kampus, turut serta dalam setiap kegiatan yang diselenggarakan oleh kampus, selalu mempromosikan dan membicarakan keunggulan kampus kepada orang lain, sampai dengan merasa masalah yang terjadi pada perguruan tinggi merupakan masalahnya juga.

Komitmen berkelanjutan yang muncul ketika pegawai menyadari konsekuensi negatif atau risiko kerugian yang akan diterima jika meninggalkan perguruan tinggi, sehingga pegawai merasa harus bertahan di perguruan tinggi. Kondisi tersebut akan mendorong pegawai untuk terus memberikan kinerja terbaik agar posisinya di perguruan tinggi tidak terancam.

Komitmen normatif merupakan rasa kewajiban moral atau etika yang dirasakan pegawai untuk tetap bekerja di perguruan tinggi. Pegawai akan memiliki keinginan untuk terus bekerja sampai dengan pensiun dan menolak tawaran bekerja yang lebih baik dari tempat lain.

Komitmen organisasional yang tinggi dapat membawa dampak positif bagi peningkatan kinerja pegawai karena pegawai bekerja bukan hanya untuk memenuhi tanggung jawab, tetapi juga untuk mencapai kesuksesan dan tujuan perguruan tinggi secara keseluruhan melalui sikap yang positif, motivasi yang tinggi, dan rasa tanggung jawab.

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Alamanda et al. (2022) dan Amin (2022) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang dimediasi oleh Komitmen Organisasional (M)**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai jika dimediasi oleh Komitmen Organisasional. Peran mediasi komitmen organisasional dapat meningkatkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, jika dibandingkan dengan pengaruh langsungnya.

Lingkungan kerja yang kondusif, ideal dan mampu memberikan kenyamanan serta keamanan kepada pegawai dapat meningkatkan keterikatan emosional, moral, dan tanggung

jawab pegawai terhadap perguruan tinggi, di mana hal tersebut merupakan tanda dari komitmen organisasional. Selanjutnya ketika pegawai memiliki komitmen organisasional yang tinggi, maka akan mendorong pada peningkatan kinerja pegawai, karena pegawai yang memiliki komitmen senantiasa ingin menunjukkan dan memberikan kinerja terbaik bagi universitas. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja dapat membawa peningkatan terhadap komitmen organisasional, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Agustina et al. (2022) dan Wulandari et al. (2023) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Komitmen Organisasional.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian mengungkap temuan-temuan kunci mengenai Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Pegawai Perguruan Tinggi Swasta di Wilayah Sukabumi. Lingkungan Kerja berada pada kategori tinggi, artinya Lingkungan Kerja PTS di Wilayah Sukabumi memiliki kondisi yang kondusif, ideal, sesuai dengan kebutuhan para pegawai. Komitmen Organisasional berada pada kategori tinggi, artinya Pegawai PTS di Wilayah Sukabumi telah memiliki Komitmen Organisasional yang tinggi. Selanjutnya yaitu Kinerja Pegawai berada pada kategori tinggi, artinya para Pegawai PTS di Wilayah Sukabumi telah memiliki kinerja yang baik.

Lingkungan Kerja memiliki pengaruh langsung dan positif terhadap Komitmen Organisasional. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja maka akan semakin meningkat Komitmen Organisasional Pegawai. Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja saja tidak cukup untuk secara langsung meningkatkan kinerja pegawai tanpa adanya faktor-faktor lain yang berpengaruh. Komitmen Organisasional memiliki pengaruh langsung dan positif terhadap Kinerja Pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat komitmen organisasional yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang tinggi. Komitmen Organisasional memediasi hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat menghasilkan peningkatan kinerja Pegawai jika disertai dengan peningkatan komitmen organisasional.

## REFERENSI

- Agbozo, G. K., Owusu, I. S., Hoedoadia, M. A., & Atakorah, Y. B. (2017). The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management*, 5(1), 12. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20170501.12>
- Agustina, R., Yusuf, M., Sutiyah, O. S. J., Ardianto, R., & Norvadewi. (2022). Employee Performance Mediated Quality Of Work Life Relationship Satisfaction On The Job And Organizational Commitment. *Jurnal Darna Agung*, 30(2). <https://doi.org/10.2207/jjws.91.328>
- Alamanda, S., Setiawan, M., & Irawanto, D. W. (2022). Leadership Styles on Employee Performance With Work Satisfaction and Organizational Commitment As Intervening Variables. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(1), 34–42. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.01.04>
- Alegbeleye, G. O., Unegbu, V. E., Babalola, Y. ., & Philomena, G.-O. (2020). Work Environment And Employee Performance In Universities Libraries In Southern Nigeria. *Global Journal of Applied, Management and Social Sciences (GOJAMSS)*, 18(January), 249–272.
- Amin, M. S. (2022). Organizational Commitment, Competence on Job Satisfaction and Lecturer Performance: Social Learning Theory Approach. *Golden Ratio of Human*

- Resource Management, 2(1), 40–56. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.156>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gava Media.
- Frastika, A., & Franksiska, R. (2021). The Impact of Motivation and Environment on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variable. *International Journal of Social Science and Business*, 5(4), 551. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v5i4.39908>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., & Ringle, C. M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (Second)*. SAGE Publications, Inc.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach (12th ed.)*. McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Marunduri, V. J., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi .... *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 479–488. <https://dinastirev.org/JIMT/article/view/1465>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1057/9780230501997\\_5](https://doi.org/10.1057/9780230501997_5)
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pub. L. No. Nomor 20 Tahun 2003, 2 39 (2003). <https://doi.org/10.24967/ekombis.v2i1.48>
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi, (2020).
- Perkasa, D. H., Arbaina, C., Purwanto, S., Sari, O. H., & Tarmiji, A. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(02), 47–59. <https://doi.org/10.59422/lmsdm.v1i02.84>
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. CV Pustaka Setia.
- Pusparani, M., Amin, S., & Ali, H. (2021). The Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance With Organizational Commitment As an Intervening Variable At the Department of Population Control and Family Planning Sarolangun Regency. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(2), 202–219. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i2.1016>
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*. CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi (D. Sumayyah (ed.); 5th ed.)*. PT Refika Aditama.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIEY.
- Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). Strong Poin Kinerja Karyawan Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja. *Nizamia Learning Center*.
- Sutermeister, R. A. (1976). *People and Productivity*. McGrawHill Book Co.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik*

- dan Bisnis. Alfabeta.
- Umam, K. (2012). *Perilaku Organisasi*. CV Pustaka Setia.
- Wahyudi, M. H., Budiyanto, B., & Suwitho, S. (2022). The role of organizational commitment in mediating the influence of work environment and spiritual motivation on employee performance. *Management Science Letters*, 12(3), 137–144. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2022.2.006>
- Wulandari, S. R., Utari, W., & Muninghar, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Pegawai Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan. *Jurnal EMA*, 8(2), 153. <https://doi.org/10.51213/ema.v8i2.365>
- Yunitasari, D., Nuraini, A., & Pangkey, D. Y. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Di Rumah Sakit Islam DR.Subki Abdul Kadir Bekasi. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSI)*, 7(3), 265–277. <https://doi.org/10.52643/marsi.v7i3.3388>