



## Komitmen Organisasi Sebagai Mediator Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Jurong Engineering Lestari (PT JEL) Jakarta

Antos Sriandi<sup>1\*</sup>, Endah Winarti HS<sup>2</sup>, Siti Hidayah<sup>3</sup>, S.B. Handayani<sup>4</sup>

<sup>1-4</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharma Putra Semarang, Indonesia

Email: [ant.srnd@gmail.com](mailto:ant.srnd@gmail.com)<sup>1</sup>, [endahwinarti@gmail.com](mailto:endahwinarti@gmail.com)<sup>2</sup>, [dr.sitihidayah@gmail.com](mailto:dr.sitihidayah@gmail.com)<sup>3</sup>, [sbhandayani@gmail.com](mailto:sbhandayani@gmail.com)<sup>4</sup>

Alamat Kampus: Jl. Pamularsih Raya No. 16 Semarang

Korespondensi penulis: [ant.srnd@gmail.com](mailto:ant.srnd@gmail.com)

**Abstract.** *This research is motivated by the phenomenon of suboptimal employee performance at PT Jurong Engineering Lestari (PT JEL) Jakarta. One factor suspected of influencing this situation is the provision of incentives and a work environment that is not fully supportive, as well as organizational commitment, which plays a mediating role in this relationship. Furthermore, previous research has shown varying findings regarding the influence of incentives and the work environment on employee performance. Therefore, the purpose of this study is to analyze the role of organizational commitment as a mediator in the relationship between incentives and the work environment on employee performance at PT JEL Jakarta. This study used a quantitative approach using a survey method. The population in this study was all employees of PT JEL Jakarta, totaling approximately 1,900. The research sample was determined at 110 respondents using a purposive random sampling technique, and 101 respondents were able to analyze the data. Data collection was conducted through questionnaires, while hypothesis testing was conducted using multiple linear regression analysis using SPSS. The results of the study indicate that: (1) incentives and the work environment simultaneously have a positive and significant effect on organizational commitment; (2) organizational commitment, incentives, and the work environment have a positive and significant influence on employee performance; and (3) organizational commitment has been shown to mediate the influence of incentives and the work environment on employee performance. These findings reinforce the importance of organizational commitment as an intermediary variable in improving employee performance. The implications of this study suggest that companies need to prioritize fair and appropriate incentive systems and create a conducive work environment that supports collaboration among employees. This will foster a strong commitment from employees to contribute optimally to achieving organizational goals.*

**Keywords:** *Employee Performance, Incentives, Organizational Commitment, PT JEL Jakarta, Work Environment.*

**Abstrak.** Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena kinerja karyawan yang masih belum optimal di PT Jurong Engineering Lestari (PT JEL) Jakarta. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kondisi tersebut adalah pemberian insentif dan lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung, serta komitmen organisasi yang berperan dalam memediasi hubungan tersebut. Selain itu, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan temuan yang bervariasi terkait pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis peran komitmen organisasi sebagai mediator dalam hubungan antara insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT JEL Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT JEL Jakarta yang berjumlah sekitar 1.900 orang. Sampel penelitian ditentukan sebanyak 110 responden melalui teknik purposive random sampling, dan data yang dapat dianalisis sebanyak 101 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda melalui program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) insentif dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi; (2) komitmen organisasi, insentif, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan (3) komitmen organisasi terbukti mampu memediasi pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat pentingnya peran komitmen organisasi sebagai variabel perantara dalam meningkatkan performa karyawan. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan sistem pemberian insentif yang adil dan layak, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kolaborasi antar karyawan. Dengan demikian, akan tercipta komitmen yang kuat dari karyawan untuk berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

**Kata kunci:** Insentif, Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, PT JEL Jakarta.

## **1. LATAR BELAKANG**

Kinerja karyawan merupakan sebuah cerminan dari seberapa baik seorang karyawan atau sekelompok karyawan melaksanakan tugas yang diberikan. Ini bukan sekadar tentang menyelesaikan pekerjaan, tetapi lebih kepada bagaimana pekerjaan tersebut diselesaikan dengan kualitas dan kuantitas yang optimal oleh karyawan (Handoko, 2015).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah insentif (Liu & Liu, 2022). Insentif menciptakan dorongan internal yang kuat bagi karyawan untuk berprestasi. Dengan adanya harapan untuk mendapatkan imbalan, maka karyawan akan merasa lebih tertantang untuk mencapai target yang ditetapkan. Insentif yang terikat dengan pencapaian tujuan tertentu dapat membantu mereka untuk lebih fokus pada tugas-tugas yang penting dan relevan. Mereka akan lebih terarah dalam mengerjakan tugas-tugas yang dapat memberikan hasil yang optimal. Insentif yang tepat dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih cepat dan lebih efisien. Mereka akan berusaha untuk menyelesaikan tugas-tugas dalam waktu yang lebih singkat dan dengan kualitas yang lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Liu & Liu (2022), menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara pemberian insentif dengan peningkatan kinerja. Insentif dapat berupa materi (uang, bonus) atau non-materi (pengakuan, promosi), dan berfungsi sebagai motivasi tambahan bagi karyawan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Hal serupa juga ditemukan beberapa peneliti lain dimana insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Ibrahim & Abiddin, 2023; Mbukwana & Ayandibu, 2023; Norbaiti et al., 2022).

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja (Shammout, 2021). Lingkungan kerja yang baik adalah investasi jangka panjang bagi perusahaan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, positif, dan mendukung, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, mengurangi tingkat absensi dan turnover, serta menciptakan budaya kerja yang sehat. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman, mereka akan lebih fokus pada tugas yang diberikan dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien.

Penelitian yang dilakukan oleh Shammout (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja yang memberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang dapat meningkatkan motivasi karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk maju dalam karir, mereka akan lebih terdorong untuk bekerja lebih keras. Hal tersebut diperkuat dengan hasil

beberapa penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Dappa & Onuoha, 2020; Fauziah & Baskara, 2023; Hafeez et al., 2019; Hailemariam & Yang, 2023).

Namun demikian, ada beberapa penelitian lain sebelumnya yang menunjukkan hasil yang berbeda khususnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Rabuana & Yanuar, 2023; Rahadi et al., 2024). Ini berarti ada gap/kesenjangan hasil penelitian antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mengatasi hal tersebut, penelitian ini memasukkan atau menambahkan variabel komitmen organisasi sebagai mediator untuk menyelesaikan gap/kesenjangan tersebut.

Alasan memasukkan variabel komitmen organisasi sebagai mediator adalah bahwa karyawan yang berkomitmen tinggi cenderung memiliki tingkat absensi yang lebih rendah, tingkat pergantian yang lebih rendah, serta kualitas kerja yang lebih baik. Mereka lebih terbuka terhadap perubahan dan inovasi, serta lebih mampu bekerja sama dalam tim. Dengan kata lain, komitmen organisasi menciptakan lingkaran positif yang saling menguatkan, di mana kinerja karyawan dan kinerja organisasi saling melengkapi dan mendorong satu sama lain. Hal ini diperkuat dengan hasil beberapa penelitian yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Danish et al., 2013; Edward & Purba, 2020; Hasyim & Wirjawan, 2024; Laloan et al., 2024). Dengan alasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi bisa sebagai mediator antara variabel tersebut.

Penelitian ini difokuskan pada kinerja karyawan pada PT Jurong Engineering Lestari (PT JEL) Jakarta. PT JEL Jakarta merupakan anak perusahaan dari Jurong Engineering Limited (JEL) yang berbasis di Singapura. Dalam proyek Batu Hijau Combine Cycle Project (BHCCP) 450 MW, PT JEL Jakarta berperan sebagai kontraktor utama yang bertanggung jawab atas keseluruhan proses konstruksi, mulai dari perencanaan hingga commissioning. Sebagai kontraktor utama, PT JEL Jakarta menghadapi berbagai tantangan, khususnya kaitannya dengan kinerja karyawan. Beberapa permasalahan utama yang terkait dengan kinerja karyawan teridentifikasi sebagai berikut: keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, tingginya tingkat kesalahan kerja, absensi yang sering terjadi, kurangnya inisiatif dan kreativitas, konflik antar karyawan, serta kurangnya komunikasi antar departemen. Frekuensi terjadinya permasalahan tersebut bervariasi, mulai dari yang sering terjadi hingga jarang terjadi. Dampak dari permasalahan ini sangat signifikan terhadap kinerja individu maupun tim, seperti proyek yang molor, kualitas kerja yang menurun, kerugian material, dan terhambatnya koordinasi proyek.

Berdasarkan uraian di atas perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja karyawan pada PT Jurong Engineering Lestari (PT JEL) Jakarta, sehingga rumusan masalahnya adalah bagaimana kinerja karyawan PT JEL Jakarta dapat dipengaruhi oleh insentif dan lingkungan kerja yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Untuk itu, tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis komitmen organisasi sebagai mediator pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jurong Engineering Lestari (PT JEL) Jakarta.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **a. Pengaruh Insentif terhadap Komitmen Organisasi**

Insentif merupakan salah satu pemenuhan kebutuhan fisik, yang mempengaruhi perilaku karyawan, dimana insentif ini diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka pada organisasi (Robbins & Judge, 2015). Pemberian insentif yang adil dan sesuai dengan kinerja dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa kontribusi mereka diakui dan dihargai secara materi, mereka cenderung merasa lebih terikat dengan organisasi. Hal ini dikarenakan insentif tidak hanya memenuhi kebutuhan fisik, tetapi juga memberikan kepuasan psikologis berupa rasa penghargaan dan keberhasilan.

Beberapa penelitian sebelumnya telah meneliti pengaruh insentif terhadap komitmen organisasi. Salah satu penelitian menemukan bahwa pemberian insentif mempengaruhi secara positif serta signifikan pada variabel komitmen organisasi (Nurmalasari *et al.*, 2023). Penelitian lain didapatkan bahwa terdapat pengaruh positif antara insentif terhadap komitmen organisasi (Dewi & Turangan, 2020). Hasil penelitian lainnya juga menyimpulkan bahwa insentif finansial berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan (Rochman *et al.*, 2023). Berdasarkan uraian di atas maka perumusan hipotesis 1 (H1) adalah: Diduga insentif berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

### **b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi**

Lingkungan kerja sebagai semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung atau tidak langsung terhadap pekerjaannya (Sedarmayanti, 2009). Kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja dapat menciptakan suasana yang mendukung atau menghambat keterikatan karyawan dengan perusahaan. Lingkungan kerja yang positif, seperti hubungan antar rekan kerja yang harmonis, fasilitas yang memadai, serta adanya dukungan dari atasan, cenderung meningkatkan rasa memiliki dan

loyalitas karyawan terhadap organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang negatif, seperti tekanan kerja yang berlebihan, ketidakadilan, atau kurangnya kesempatan pengembangan diri, dapat menurunkan motivasi dan komitmen karyawan. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu kunci untuk membangun komitmen organisasi yang kuat.

Beberapa penelitian sebelumnya telah meneliti pengaruh lingkungan terhadap komitmen organisasi. Salah satu penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Nurdiyansyah et al., 2024). Penelitian lain menemukan bahwa lingkungan kerja dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasi secara positif (Nailul Afa et al., 2024). Penelitian lainnya juga menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi (Marpaung et al., 2022). Berdasarkan uraian di atas maka perumusan hipotesis 2 (H2) adalah: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

#### c. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis karyawan yang menunjukkan keterikatan dan loyalitasnya terhadap organisasi tertentu, yang memiliki tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Laloan et al., 2024). Ketika seorang karyawan merasa terikat secara emosional dengan organisasi tempatnya bekerja, mereka cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan bersama. Identifikasi diri dengan nilai-nilai dan visi organisasi mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Komitmen yang tinggi juga memicu rasa tanggung jawab yang besar, sehingga karyawan lebih disiplin, proaktif, dan bersedia melakukan upaya ekstra untuk mencapai keberhasilan organisasi.

Karyawan yang berkomitmen cenderung memiliki tingkat absensi yang lebih rendah, tingkat pergantian yang lebih rendah, serta kualitas kerja yang lebih baik. Mereka lebih terbuka terhadap perubahan dan inovasi, serta lebih mampu bekerja sama dalam tim. Dengan kata lain, komitmen organisasi menciptakan lingkaran positif yang saling menguatkan, di mana kinerja individu dan kinerja organisasi saling melengkapi dan mendorong satu sama lain. Hal ini diperkuat dengan hasil beberapa penelitian yang menemukan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Edward & Purba, 2020; Hasyim & Wirjawan, 2024; Laloan et al., 2024). Berdasarkan uraian di atas maka perumusan hipotesis 3 (H3) adalah: Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

d. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan.

Insentif menciptakan dorongan internal yang kuat bagi individu untuk berprestasi. Dengan adanya harapan untuk mendapatkan imbalan, seseorang akan merasa lebih tertantang untuk mencapai target yang ditetapkan (Liu & Liu, 2022). Insentif yang terikat dengan pencapaian tujuan tertentu dapat membantu individu untuk lebih fokus pada tugas-tugas yang penting dan relevan. Mereka akan lebih terarah dalam mengerjakan tugas-tugas yang dapat memberikan hasil yang optimal. Insentif yang tepat dapat mendorong individu untuk bekerja lebih cepat dan lebih efisien. Mereka akan berusaha untuk menyelesaikan tugas-tugas dalam waktu yang lebih singkat dan dengan kualitas yang tinggi.

Penelitian, seperti yang dilakukan oleh Liu & Liu (2022), menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara pemberian insentif dengan peningkatan kinerja. Insentif dapat berupa materi (uang, bonus) atau non-materi (pengakuan, promosi), dan berfungsi sebagai motivasi tambahan bagi individu untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Hal serupa juga ditemukan beberapa peneliti lain dimana insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Ibrahim & Abiddin, 2023; Mbukwana & Ayandibu, 2023; Norbaiti et al., 2022). Berdasarkan uraian di atas maka perumusan hipotesis 4 (H4) adalah: Diduga insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

e. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Lingkungan kerja yang baik adalah investasi jangka panjang bagi perusahaan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, positif, dan mendukung, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, mengurangi tingkat absensi dan turnover, serta menciptakan budaya kerja yang sehat (Shammout, 2021). Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman, mereka akan lebih fokus pada tugas yang diberikan dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien.

Salah satu penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja yang memberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang dapat meningkatkan motivasi karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk maju dalam karir, mereka akan lebih terdorong untuk bekerja lebih keras (Shammout, 2021). Hal tersebut diperkuat dengan hasil beberapa penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Dappa & Onuoha, 2020; Fauziah & Baskara, 2023; Hafeez et al., 2019; Hailemariam & Yang, 2023). Berdasarkan uraian di atas maka perumusan hipotesis 5 (H5) adalah: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

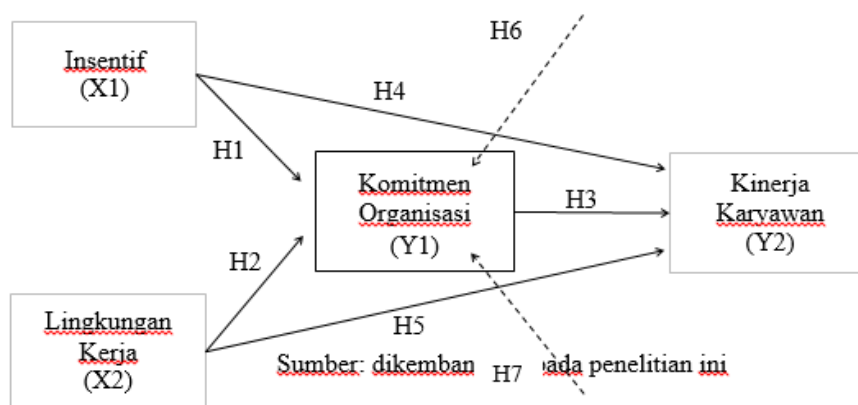
f. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi.

Ketika karyawan merasa dihargai dan termotivasi oleh insentif yang diberikan, mereka cenderung mengembangkan rasa keterikatan yang lebih kuat dengan organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi ini kemudian mendorong karyawan untuk lebih berdedikasi, loyal, dan berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, insentif membangun fondasi yang kuat untuk kinerja jangka panjang melalui peningkatan komitmen organisasi. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang menemukan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan (Suhendro, 2023). Berdasarkan uraian di atas maka perumusan hipotesis 6 (H6) adalah: Diduga komitmen organisasi sebagai variabel mediasi bagi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.

g. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas karyawan terhadap organisasi (komitmen organisasi). Komitmen organisasi yang tinggi ini, pada gilirannya, mendorong karyawan untuk lebih berdedikasi, proaktif, dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan, yang kemudian akan berdampak positif pada kinerja mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan komitmen organisasi, sehingga berujung pada penurunan kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang menemukan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Dwiputri et al., 2023; Edward & Purba, 2020). Berdasarkan uraian di atas maka perumusan hipotesis 7 (H7) adalah: Diduga komitmen organisasi sebagai variabel mediasi bagi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berikut adalah gambar kerangka pemikiran penelitian:



### 3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Metode ini digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT Jurong Engineering Lestari (PT JEL) Jakarta, yang jumlahnya sekitar 1900 karyawan. Jumlah sampel yang ditetapkan dengan rumus Slovin (kelonggaran 10%) adalah sebesar 110 responden, dan yang bisa dianalisis sebanyak 101 sampel (Siyoto & Sodik, 2015). Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive random sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial (Sugiyono, 2017). Pengujian hipotesisnya menggunakan Regresi Linier Berganda dengan program SPSS (Ghozali, 2018).

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### a. Hasil Tanggapan Responden

Tabel 1. Hasil Tanggapan Responden

Variabel	Nilai Rata-Rata	Kategori
Insentif	70,1	Tinggi
Lingkungan Kerja	78,3	Tinggi
Komitmen Organisasi	76,8	Tinggi
Kinerja Karyawan	84,0	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa nilai rata-rata variabel insentif yaitu 70,1, berada pada kategori tinggi. Ini berarti bahwa insentif yang diberikan kepada karyawan sudah layak. Nilai rata-rata variabel lingkungan kerja yaitu 78,3, berada pada kategori tinggi. Ini berarti bahwa lingkungan kerja yang ada di perusahaan sudah mendukung atau baik. Nilai rata-rata variabel komitmen organisasi yaitu 76,8, berada pada kategori tinggi. Ini berarti bahwa komitmen karyawan pada perusahaan tinggi. Nilai rata-rata variabel kinerja karyawan yaitu 84,0, berada pada kategori tinggi. Ini berarti bahwa kinerja karyawan tinggi.

#### b. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan nilai *Corrected Item Total Correlation* atau r-hitung setiap indikator dari variabel insentif, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan adalah lebih besar dari  $r\text{-tabel} = 0,195$ ,  $\alpha = 0,05$ , yang berarti indikator-indikator dari



variabel-variabel tersebut menunjukkan valid atau sah diteliti. Nilai *Cronbach Alpha* atau *r*-hitung dari variabel insentif, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan juga lebih besar dari 0,70 (*r*-standar), sehingga dapat disimpulkan bahwa keempat variabel tersebut adalah reliabel.

#### c. Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik jalur I (pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi) dan jalur II (pengaruh komitmen organisasi, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan) menunjukkan bahwa distribusi data residualnya normal, model regresi I dan II tidak terdapat multikolinieritas, tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, dan tidak terjadi autokorelasi pada kedua model regresi tersebut.

#### d. Hasil Uji Kelayakan Model

Tabel 2. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (Jalur I dan II)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.781 <sup>a</sup>	.610	.602
2	.699 <sup>a</sup>	.489	.473

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel 3. Hasil Uji F (Jalur I dan II)

Model	df	F	Sig.
1 Regression	2	76.614	.000 <sup>a</sup>
2 Regression	3	30.928	.000 <sup>a</sup>

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Hasil uji koefisien determinasi jalur I menunjukkan bahwa angka *adjusted R Square* sebesar 0,602. Hal ini berarti bahwa variabel insentif dan lingkungan kerja dapat menjelaskan variasi dari variabel komitmen organisasi sebesar 60,2%, sedangkan yang 39,8% dijelaskan variabel/faktor lain diluar model yang diteliti. Hasil uji koefisien determinasi jalur II menunjukkan bahwa angka *adjusted R Square* sebesar 0,473. Hal ini berarti bahwa variabel insentif, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi dapat menjelaskan variasi dari variabel kinerja karyawan sebesar 47,3%, sedangkan yang 52,7% dijelaskan variabel/faktor lain diluar model yang diteliti. Hasil uji F jalur I menunjukkan bahwa nilai F hitung = 76,614 lebih besar dari F tabel = 3,09, dengan angka signifikansi =  $0,000 < \alpha = 0,05$  (signifikan). Hal ini berarti bahwa model regresi jalur I dalam penelitian ini layak digunakan. Hasil uji F jalur II menunjukkan bahwa nilai F hitung = 30,928 lebih besar dari F tabel = 2,70, dengan angka

signifikansi =  $0,000 < \alpha = 0,05$  (signifikan). Hal ini berarti bahwa model regresi jalur II dalam penelitian ini layak digunakan.

e. Hasil Uji Hipotesis dan Analisis Regresi

Tabel 4. Koefisien Regresi (Jalur I)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.870	2.688		-.696	.488
Insentif (X1)	1.244	.195	.492	6.396	.000
Lingkungan kerja (X2)	.965	.192	.387	5.021	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y1)

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung dari variabel insentif terhadap komitmen organisasi sebesar  $6,396 > t \text{ tabel} = 1,660$ , dengan angka signifikansi =  $0,000 < \alpha = 0,05$  (signifikan), sehingga hipotesis 1 yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi adalah terbukti. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya dari Nurmalasari et al. (2023), Dewi & Turangan (2020), dan Rochman et al. (2023) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Nilai t hitung dari variabel lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar  $5,021 > t \text{ tabel} = 1,660$ , dengan angka signifikansi =  $0,000 < \alpha = 0,05$  (signifikan), sehingga hipotesis 2 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi adalah terbukti. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya dari Nurdiansyah et al. (2024), Nailul Afa et al. (2024), dan Marpaung et al. (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Hasil analisis regresi jalur I pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi dapat diketahui bahwa koefisien regresi (beta) atau  $\beta_1 = 0,492$  dan  $\beta_2 = 0,387$  (bertanda positif), artinya semakin layak insentif dan semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi komitmen organisasi karyawan. Dengan demikian dapat disusun persamaan regresi (jalur I):  $Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$ , sehingga:  $Y_1 = 0,492 X_1 + 0,387 X_2 + e_1$

Tabel 5. Koefisien Regresi (Jalur II)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.330	2.420		5.096	.000
Komitmen organisasi (Y1)	.265	.091	.340	2.922	.004
Insentif (X1)	.469	.208	.238	2.255	.026
Lingkungan kerja (X2)	.418	.194	.214	2.158	.033

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y2)

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung dari variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar  $2,922 > t \text{ tabel} = 1,660$ , dengan angka signifikansi  $= 0,004 < \alpha = 0,05$  (signifikan), sehingga hipotesis 3 yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah terbukti. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya dari Edward & Purba (2020), Hasyim & Wirjawan (2024), dan Laloan et al. (2024) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung dari variabel insentif terhadap kinerja karyawan sebesar  $2,255 > t \text{ tabel} = 1,660$ , dengan angka signifikansi  $= 0,026 < \alpha = 0,05$  (signifikan), sehingga hipotesis 4 yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah terbukti. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya dari Liu & Liu (2022), Ibrahim & Abiddin (2023), Mbukwana & Ayandibu (2023), dan Norbaiti et al. (2022) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar  $2,158 > t \text{ tabel} = 1,660$ , dengan angka signifikansi  $= 0,033 < \alpha = 0,05$  (signifikan), sehingga hipotesis 5 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah terbukti. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya dari Dappa & Anuoha (2020), Fauziah & Baskara (2023), Hafeez et al. (2019), dan Hailemariam & Yang (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis regresi jalur II pengaruh komitmen organisasi, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui bahwa koefisien regresi (beta) atau  $\beta_3 = 0,340$ ,  $\beta_4 = 0,238$  dan  $\beta_5 = 0,214$  (bertanda positif), artinya semakin tinggi komitmen organisasi, semakin layak insentif, dan semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disusun persamaan regresi (jalur II):  $Y_2 = \beta_3 Y_1 + \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + e_2$ , sehingga:  $Y_2 = 0,340 Y_1 + 0,238 X_1 + 0,214 X_2 + e_2$

#### f. Hasil Uji Mediasi

Hasil uji mediasi I dengan uji Sobel menunjukkan nilai *Sobel Test* = 0,090 dan *One-tailed probability* = 0,018 <  $\alpha$  = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis 6 terbukti. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya dari Suhendro (2023) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin tinggi pula pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji mediasi II dengan uji Sobel menunjukkan nilai *Sobel Test* = 1,773 dan *One-tailed probability* = 0,038 <  $\alpha$  = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis 7 terbukti. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya dari Dwiputri et al. (2023) dan Edward & Purba (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin tinggi pula pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT JEL Jakarta terbukti dipengaruhi oleh insentif dan lingkungan kerja yang dimediasi oleh komitmen organisasi karyawan. Ini dibuktikan bahwa insentif dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, selanjutnya komitmen organisasi, insentif, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil analisis penelitian juga menyimpulkan bahwa komitmen organisasi terbukti sebagai mediator pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT JEL Jakarta. Ini dibuktikan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, disarankan dalam penelitian ini bahwa PT JEL Jakarta dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan terutama dukungan terhadap keinginan mereka untuk berkarir di organisasi. Selain itu, perusahaan juga dapat meningkatkan pemberian insentif karyawan secara layak, dan mendukung terhadap kerjasama antar karyawan di tempat kerja, karena hal-hal tersebut dapat berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan PT JEL Jakarta secara signifikan. Selanjutnya, keterbatasan dalam penelitian ini adalah penelitian ini terbatas hanya pada variabel bebas insentif dan lingkungan kerja, variabel mediasi komitmen organisasi, serta variabel terikat kinerja karyawan, sehingga penelitian yang akan

datang perlu menambahkan beberapa variabel bebas lain yang relevan. Keterbatasan lainnya adalah penelitian ini terbatas pada PT Jurong Engineering Lestari (PT JEL) Jakarta, agar lebih luas cakupan analisisnya maka penelitian yang akan datang perlu dikembangkan dengan obyek yang lebih luas, misalnya melibatkan seluruh karyawan perusahaan sejenis se-Indonesia.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak, yang tidak bisa disebutkan satu per satu yang telah membantu dalam menyelesaikan pembuatan artikel ini, dimana artikel ini merupakan bagian dari tesis.

## DAFTAR REFERENSI

- Danish, R. Q., Ramzan, S., & Ahmad, F. (2013). Effect of perceived organizational support and work environment on organizational commitment; mediating role of self-monitoring. *Advances in Economics and Business*, 1(4), 312–317. <https://doi.org/10.13189/aeb.2013.010402>
- Dappa, K. B., & Onuoha. (2020). Work environment and employee performance in selected private business organisations in Rivers State. *Nigerian Academy of Management Journal*, 15(4), 112–123.
- Dewi, C., & Turangan, J. A. (2020). Pengaruh insentif dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(3), 587–594. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i3.9570>
- Dewiputri, A. C., Widjaja, O. H., Cahyadi, H., & Wijaya, H. (2023). The effect of employee empowerment and work environment on organizational commitment and their impact on employee performance. *International Journal of Application on Economics and Business*, 1(1), 260–266. <https://doi.org/10.24912/ijaeb.v1i1.260-266>
- Edward, Y. R., & Purba, K. (2020). The effect analysis of emotional intelligence and work environment on employee performance with organizational commitment as intervening variables in PT Berkas Bima Sentana. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI) Journal: Humanities and Social Sciences*, 3(3), 1552–1563. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i3.1084>
- Fauziah, S. I., & Baskara, I. (2023). The effect of work environment and work discipline on employee performance through motivation. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(3), 649–660. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1750>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi ke-5). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafeez, I., Yingjun, Z., Hafeez, S., Mansoor, R., & Rehman, K. U. (2019). Impact of workplace environment on employee performance: Mediating role of employee health. *Business, Management and Education*, 17(2), 173–193. <https://doi.org/10.3846/bme.2019.10379>

- Hailemariam, D. T., & Yang, Y. (2023). Effects of working environment on employee performance. *Frontiers in Business, Economics and Management*, 8(2).
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPEE.
- Hasyim, W., & Wirjawan, T. W. (2024). The influence of compensation, work environment, and organizational commitment on employee performance (Case study at PT Witan Prensisi Indonesia). *Journal of Research in Social Science and Humanities*, 4(2), 193–198. <https://doi.org/10.47679/jrss.v4i1.103>
- Ibrahim, I., & Abiddin, N. Z. (2023). The impact of incentives on employee productivity: Review of past literatures. *Journal of Business Administration Research*, 12(2), 19. <https://doi.org/10.5430/jbar.v12n2p19>
- Laloan, K. T., Rumawas, W., & Lotulung, L. J. H. (2024). The influence of the work environment and organizational commitment on the performance of the state civil apparatus at the regional education office of North Sulawesi Province. *Journal La Bisecoman*, 5(3), 339–350. <https://doi.org/10.37899/journallabisecoman.v5i3.1257>
- Liu, W., & Liu, Y. (2022). The impact of incentives on job performance, business cycle, and population health in emerging economies. *Frontiers in Public Health*, 9, 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.778101>
- Marpaung, R. R., Nazaruddin, & Sadalia, I. (2022). The role of work environment and organizational culture on organizational commitment with job satisfaction as between variables at PT. Mujur Lestari. *Jurnal Ekonomi*, 11(3), 1768–1780. <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>
- Mbukwana, V. L., & Ayandibu, A. O. (2023). Impact of performance incentives on employees' performance in a university in KwaZulu-Natal. *SA Journal of Human Resource Management*, 21, Article a2114. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v21i0.2114>
- Nailul Aufa, S., Indah Rahmawati, N., & Wismar'ain, D. (2024). The effect of leadership and work environment on organizational commitment through job satisfaction as an intervening variable: A case study of employee at PT. Duwa Atmimuda Kudus. In *International Conference on Economic, Management, and Accounting*. *KnE Social Sciences*, 112–125. <https://doi.org/10.18502/kss.v9i17.16316>
- Norbaiti, N., Hamdilah, H., Husein, N. M., & Arifin, Z. (2022). The effect of wages and incentives on employee performance improvement. *International Journal of Multi Discipline Science (IJ-MDS)*, 5(2), 89–96. <https://doi.org/10.26737/ij-mds.v5i2.3480>
- Nurdiyansyah, E. D., Harjadi, D., & Karmela, L. (2024). The influence of meaningful work and work environment on organizational commitment through work engagement as a moderator variable in the Kuningan Regency Regional Apparatus. *Journal of Social Research*, 3(5), 1114–1123.
- Nurmalasari, R., Dwiarta, I. M. B. D., & Subijantoro, D. (2023). Pengaruh pemberdayaan karyawan dan pemberian insentif terhadap komitmen organisasi PT Sarana Mitratama Sejati. *Journal of Sustainability Business Research (JSBR)*, 4(2), 8–16.

- Rabuana, N. K. D. N., & Yanuar, Y. (2023). The influence of work environment and work engagement on employee performance mediated by employee well-being. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(3), 541–557. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v4i3.523>
- Rahadi, D. R., Fauziyah, R., & Raisya, A. C. I. (2024). The effect of work quality, work environment on employee performance moderated work relationship strategy. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(2), 219–230. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v15i2.4352>
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi* (Edisi Bahasa Indonesia). Salemba Empat.
- Rochman, N., Irawati, I., & Rusliandy. (2023). Analysis of the effect of financial incentives on the affective commitment of civil servants. *Jurnal Ilmu Sosial Mamangan*, 12(3), 647–654. <https://doi.org/10.22202/mamangan.v12i03.7928>
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. CV. Mandar Maju.
- Shammout, M. (2021). The impact of work environment on employees' performance in banking sector in Palestine. *International Research Journal of Modernization in Engineering Technology and Science*, 3(11), 78–101. <https://doi.org/10.5539/ibr.v14n8p85>
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar metodologi penelitian*. Literasi Media.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.
- Suhendro, E. (2023). Analisis pengaruh insentif dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi (Studi Lembaga Amil Zakat (LAZ) Kota Semarang). *Jurnal Akuntan Publik*, 1(1), 142–152. <https://doi.org/10.59581/jap-widyakarya.v1i1.331>