

H Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung

Nabila Voleta Vania¹, Alex Winarno²

¹Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia,
nabilavoleta@student.telkomuniversity.ac.id

²Dosen Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia,
winarno@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Kinerja karyawan menjadi aspek utama saat mencapai tujuan sebuah organisasi. Studi ini dilatarbelakangi oleh kebutuhan dalam menghadapi perkembangan perusahaan guna menumbuhkan kinerja SDM lalu dapat memperoleh kinerja karyawan yang optimal. Fokus ini membantu perusahaan meningkatkan kegigihan talentanya di tengah dinamika perubahan yang terus menerus. Studi ini bertujuan guna mengidentifikasi “pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung”. Studi ini mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang mempengaruhi komitmen organisasi serta kondisi tempat kerja, menganalisis hubungannya dengan kinerja karyawan. Metode penelitian yang dimanfaatkan yakni metode kuantitatif melalui analisis deskriptif, data dikumpulkan melalui survei yang dibagikan kepada 105 responden yang yakni seluruh karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, reliabilitas, analisis deskriptif, uji regresi linear berganda, uji T serta uji F yang dibantu menggunakan *software* SPSS versi 29.

Temuan studi menegaskan secara parsial, komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Secara simultan, kedua variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikutnya, badan usaha wajib memeriksa peningkatan komitmen organisasi serta mewujudkan lingkungan kerja yang stabil sebagai strategi untuk menumbuhkan produktivitas pegawai.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja

Abstract

Employee performance is an key element in reaching organizational objectives. This research is driven by the necessity to face the development of the company to improve the performance of human resources so that it can produce optimal employee performance. This focus helps companies improve the persistence of their talents amidst the dynamics of continuous change. This study aims to determine the effect of organizational commitment and work environment on employee performance at PT Bank Rakyat Indonesia, Asia Afrika Branch, Bandung. This study identifies key factors that influence organizational commitment and workplace conditions, analyzing their relationship with employee performance. The research method used is a quantitative method with descriptive analysis, data was collected through a survey distributed to 105 respondents who were all employees at PT Bank Rakyat Indonesia, Asia Afrika Branch, Bandung. Data analysis was carried out through validity tests, reliability tests, descriptive analysis, multiple linear regression tests, T tests and F tests assisted by SPSS software version 29.

The findings of the research show that partially, organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance. Likewise, the work environment has a positive and significant effect partially on employee performance. Simultaneously, both independent variables have a significant effect on employee performance. Thus, companies need to pay attention to increasing organizational commitment and establishing a supportive work atmosphere as a means to enhance employee productivity

Keywords: employee performance, organizational commitment, work environment

I. PENDAHULUAN

Mulanya, Raden Bei Aria Wirjaatmadja mendirikan Bank Rakyat Indonesia (BRI) di Purwokerto, Jawa Tengah. dinamai “*De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden*” ataupun “Bank Bantuan serta Simpanan Milik Kaum Priyayi Purwokerto”, sebuah institusi finansial yang memberikan layanan kepada rakyat berkebangsaan Indonesia (pribumi). Institusi itu didirikan sejak tanggal 16 Desember 1895, yang selanjutnya ditetapkan hari kelahiran BRI. Di masa setelah kemerdekaan RI, berlandaskan “Peraturan Pemerintah No.1 tahun 1946 Pasal 1 dikatakan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) ialah selaku Bank Pemerintah pertama di Republik Indonesia”.

“Bank Rakyat Indonesia (BRI)” ialah diantara institusi keuangan terbesar di Indonesia yang memiliki peran strategis dalam memberikan layanan perbankan layanan bermutu untuk semua golongan warga. Untuk mencapai tujuan tersebut, kinerja

karyawan yang optimal menjadi salah satu kunci utama menjaga kualitas pelayanan juga daya saing perusahaan (Rizal et al., 2022). Satu diantaranya elemen yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan ialah komitmen organisasi. Menurut Priansa (2018: 234), Komitmen tenaga kerja kepada institusi yang ditunjukkan melalui partisipasi aktif guna meraih sasaran institusi dikatakan komitmen organisasi Loyalitas pegawai atau karyawan Tampak dalam kesediaan untuk bekerja serta keterikatan pada prinsip serta sasaran lembaga. Selain komitmen organisasi, lingkungan kerja juga Menjalankan fungsi utama ketika menetapkan kinerja karyawan. Menurut Mardiani & Widiyanto (2021) lingkungan kerja yakni seluruh hal terdapat pada lingkungan para pegawai, yang sanggup mendampaki pekerja saat melaksanakan tiap kewajiban yang dibagikan organisasi, bisa ditegaskan lingkungan kerja mempunyai keterkaitan keterkaitan dengan temuan kerja dari tiap pekerja.

Di tahun 2023, PT BRI berhasil meningkatkan nilai rata-rata penilaian kinerja karyawan menjadi 92,45% dengan mempertahankan predikat istimewa. Hal ini menunjukkan komitmen dan konsistensi tinggi para karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja dan membuat kontribusi yang lebih besar bagi perusahaan. Pada tahun 2024, nilai rata-rata PT BRI kembali meningkat sebesar 94,61% dan kembali meraih predikat istimewa. Hasil rata-rata kinerja karyawan masih di bawah target perusahaan sebesar 95%. Kinerja karyawan ialah aspek utama untuk meraih sasaran bisnis. Satu diantaranya aspek yang mempengaruhi kinerja ialah komitmen organisasi. Menurut Meyer dan Allen (1991), komitmen organisasi terbagi 3 dimensi utama yakni afektif, normatif, serta *continuance* yang masing-masing berkontribusi terhadap loyalitas serta keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya. Karyawan melalui tingkatan komitmen besar kerap memiliki motivasi yang lebih besar, menunjukkan dedikasi dalam menyelesaikan tugas, serta lebih berkontribusi terhadap pencapaian target perusahaan (Mathieu & Zajac, 1990). Sebaliknya, rendahnya komitmen organisasi dapat berdampak pada rendahnya disiplin kerja, meningkatnya tingkat turnover, serta menurunnya produktivitas.

Berdasarkan hasil pra-survei mengenai komitmen organisasi terhadap 30 responden, dapat diketahui bahwa komitmen organisasi karyawan PT BRI Cabang Asia Afrika Bandung cukup tinggi terutama dalam hal loyalitas, keterikatan emosional dan tanggung jawab moral. Namun, masih terdapat sebagian kecil karyawan yang ragu-ragu terhadap aspek kontribusi ekstra dan tanggung jawab moral pada karyawan PT BRI Cabang Asia Afrika Bandung. Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan yakni lingkungan kerja. Menurut Mardiani & Widiyanto (2021:32) lingkungan kerja ialah berbagai hal di lingkungan pegawai yang mampu memengaruhi pelaksanaan tugasnya mencerminkan bahwa lingkungan kerja memiliki keterkaitan erat dengan hasil kinerja pegawai.

Selanjutnya untuk mengetahui keadaan lingkungan kerja PT BRI Cabang Asia Afrika Bandung, peneliti juga menyebarkan beberapa pernyataan pra kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT BRI Cabang Asia Afrika Bandung yang bermaksud guna mengidentifikasi lingkungan kerja yang ada di perusahaan. Berlandaskan temuan pra-survei mengenai lingkungan kerja terhadap 30 responden, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja di PT BRI Cabang Asia Afrika Bandung cukup baik, terutama dalam aspek hubungan kerja dan dukungan atasan. Namun, masih ada beberapa responden yang masih merasa ragu terkait tingkat tekanan kerja. Peneliti juga melakukan observasi terhadap kondisi lingkungan kerja di PT BRI Cabang Asia Afrika Bandung untuk mendukung informasi. Berdasarkan uraian fenomena pada PT BRI Cabang Asia Afrika Bandung, Penyusun berminat guna menyusun karya tulis melalui judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung”.

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia menjalankan peran krusial dalam organisasi. Segala kegiatan di badan usaha senantiasa menyertakan tenaga kerja selaku pendorong utama. Menurut Dessler (2020:3), Manajemen Sumber Daya Manusia ialah serangkaian aktivitas merekrut, membina, mengevaluasi, dan memberikan imbalan pegawai, serta memperhatikan kaitan ketenagakerjaan, kesehatan dan keselamatan, dan keadilan.

B. Komitmen Organisasi

Menurut Meyer & Allen (2018: 8), komitmen organisasi mempunyai 3 elemen utama, yaitu komitmen afektif, normatif serta *continuance*. Menurut Robbins dan Judge (2019: 75), komitmen organisasi yang tinggi dapat mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, karena rasa loyalitas dan keterikatan mereka terhadap organisasi, yang ujungnya turut mengoptimalkan kinerja juga mewujudkan lingkungan kerja yang jauh lebih baik. Berdasarkan teori yang d para ahli, bisa disebutkan komitmen organisasi ialah faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan memahami dan mengelola komitmen organisasi, manajemen sanggup Menciptakan suasana kerja yang kondusif serta mendorong performa pegawai.

C. Lingkungan Kerja

Menurut Nurjaya (2021) lingkungan kerja yakni satu diantaranya elemen pokok ketika mewujudkan kinerja karyawan. Keberadaan lingkungan kerja yang bersih berdampak signifikan terhadap efektivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan.

D. Kinerja Karyawan

Menurut Robbins & Judge (2018: 35) kinerja karyawan ialah perolehan kerja dan mencerminkan tingkat pencapaian tugas pekerjaan dan seberapa baik seorang karyawan memenuhi persyaratan pekerjaannya. Sedangkan menurut Rivai & Basri (2017: 15) kinerja ialah capaian individu secara komprehensif pada jangka waktu tertentu saat menunaikan tanggung jawab, diukur terhadap sejumlah acuan seperti tolok ukur kinerja, tujuan, ataupun indikator yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati secara kolektif.

E. Hubungan Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi ialah satu diantaranya elemen penting yang mendampaki kinerja karyawan. Menurut studi oleh Meyer dan Allen (2018: 12), komitmen organisasi terbagi 3 dimensi yakni komitmen afektif, normatif serta *continuance*. Karyawan yang mempunyai komitmen afektif yang besar biasanya mencerminkan performa yang unggul karena mereka merasa terikat secara emosional melalui tujuan dan nilai-nilai organisasi.

F. Hubungan Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Menurut Sundstrom et al. (2000), lingkungan kerja yang bagus, melingkupi kondisi fisik, sosial, serta budaya, dapat menumbuhkan motivasi dan produktivitas karyawan. Studi terbaru oleh Zhenjing et al. (2022) menegaskan lingkungan kerja yang positif, termasuk sarana yang layak dan hubungan antar rekan kerja yang harmonis, berkontribusi pada kemajuan kinerja karyawan. Karyawan yang merasakan kenyamanan dan memperoleh dukungan di lingkungan kerja biasanya lebih produktif dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi

G. Hubungan Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Adanya keterkaitan yang saling mempengaruhi antar komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Karyawan yang menerapkan komitmen organisasi yang tinggi kerap paling mampu beradaptasi serta berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif. Studi oleh Arisandi dan Heryjanto (2024) menegaskan komitmen organisasi serta lingkungan kerja berdampak positif signifikan pada kinerja karyawan. Peneliti juga mengemukakan kepuasan kerja memediasi keterkaitan antar komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang dimanfaatkan oleh penulis pada studi ini ialah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:15), metode penelitian kuantitatif artinya Teknik survei yang diterapkan guna menghimpun informasi dari lokasi spesifik yang bersifat natural, namun peneliti melakukan intervensi saat pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Studi ini bermaksud guna mengukur “pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Asia Afrika Bandung”. Peneliti menggunakan riset kausal bermaksud guna mengidentifikasi “pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Asia Afrika.”

Berlandaskan masa berlangsungnya, studi ini memanfaatkan data cross sectional. Studi ini berlangsung di bulan Januari 2025 sampai dengan selesai. Pada studi ini, variabel independent ialah komitmen organisasi serta lingkungan kerja. Pada studi ini, variabel dependennya yakni kinerja karyawan. Pada studi ini, instrumen pengumpulan data yakni kuesioner yang artinya daftar pernyataan tercatat yang bertujuan guna mendapatkan tanggapan responden. Studi ini menggunakan Skala Likert guna menghitung sikap, pendapat, serta persepsi individu ataupun kelompok mengenai fakta kesosialan.

Pada studi ini, populasi yang dituju ialah keseluruhan anggota pegawai PT BRI Cabang Asia Afrika Bandung sebanyak 105 karyawan. Penguji memanfaatkan teknik sampling jenuh sebab keseluruhan populasi yang tergolong kecil. Studi ini memakai seluruh karyawan dengan total sampel yang dikutip 105 karyawan. Teknik pengumpulan data di studi ini ialah melalui kuesioner yang berbentuk google form dan disebar secara online dengan bantuan enumerator yaitu pihak perusahaan yang membantu penulis mengumpulkan data

Uji instrument pada studi ini dilaksanakan dengan melakukan uji validitas serta juga reliabilitas data. Menurut Sekaran dalam Indrawati (2015: 146) validitas menegaskan seberapa besar sebuah instrumen pengukuran mampu menilai objek yang ditargetkan, lalu alat pengukur tersebut tepat sasaran yang dituju. Kriteria pengujian validitas yakni:

- a. Bila $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ lalu instrument ditekankan valid
- b. Bila $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ lalu instrument ditekankan tidak valid.

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pada variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (0,361) yang menegaskan masing-masing item berkorelasi signifikan pada skor jumlah serta dipastikan valid. Uji reliabilitas diterapkan guna menentukan tingkat konsistensi suatu alat ukur seperti kuesioner. Dalam kuesioner, tiap item pertanyaan harus valid serta reliabel. Berdasarkan temuan uji reliabilitas dari 30 responden pada variabel hasil olah data diketahui bahwa pada variabel komitmen organisasi memiliki nilai cronbach alpha $0,764 > 0,60$, lalu bisa dibuktikan semua item pertanyaan kuesioner pada variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Teknik analisis data pada studi ini memanfaatkan teknik analisis deskriptif dimana menerapkan ukuran numerik (seperti mean, minimum, maksimum, dan deviasi standar) untuk memberikan gambaran umum tentang data. Statistik deskriptif tidak berusaha membuat kesimpulan atau prediksi berdasarkan data, tetapi fokus pada penyajian informasi yang telah dikumpulkan secara ringkas dan informatif. Selanjutnya uji asumsi klasik yang dimanfaatkan di studi ini ialah uji normalitas serta uji heteroskedastisitas. Pada studi ini juga dilakukan Uji Hipotesis melalui analisis regresi linear berganda, uji T, uji simultan atau uji F serta uji koefisien determinasi (R^2)

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Data temuan studi didapatkan dari hasil jawaban responden pada kuisisioner untuk komitmen organisasi serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung. Pada temuan studi ini digunakan beberapa analisis data yakni analisis deskriptif, uji asumsi klasik serta uji hipotesis

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dimanfaatkan guna mengetahui bagaimana pandangan dari sisi pegawai sebagai responden terhadap komitmen organisasi, kemudian lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung. Atas dasar jawaban responden dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (X) mencakup golongan sangat baik melalui persentase 85,06% maknanya penerapan komitmen organisasi di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung dinilai sangat baik di pandangan responden.

Tanggapan responden mengenai variabel (X2) Lingkungan Kerja dapat ditunjukkan ke golongan sangat baik melalui persentase 86,60% maknanya lingkungan kerja di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung dinilai sangat baik di pandangan responden. Tanggapan responden mengenai variabel (Y) Kinerja Karyawan masuk pada kategori sangat baik melalui persentase 86,60% maknanya kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung dinilai sangat baik di pandangan responden.

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik ditujukan mengidentifikasi serta melihat persamaan regresinya tepat atau tidak. Riset ini menggunakan 3 uji asumsi, yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas diterapkan guna mengidentifikasi variabel pada studi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas juga harus diterapkan untuk selanjutnya dapat melakukan uji t dan uji f, terdapat 3 cara dalam melakukan uji normalitas, yaitu melalui *histogram display normal curve*, *normal probability plot*, dan *uji one sample Kolmogorov-smirnov*. Pada riset ini, uji normalitas dilaksanakan melalui pemanfaatan software IBM SPSS versi 29, yakni:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.93547599
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.062
	Negative	-.105
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.063
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.063
	99% Confidence Interval	.054
		.072

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 957002199.

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil Data Olahan Peneliti (2025)

Atas dasar uji normalitas di atas, Asymp. Sig (2-tailed) didapati uji Kolmogorov Smirnov (K-S) yakni 0,063 maknanya signifikansi yang diperoleh pada uji ini sebesar 0,063, melebihi batas 0,05, sehingga bisa dikatakan residual memiliki distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Pada dasarnya uji multikolinearitas ditujukan guna melakukan pengujian hubungan terhadap variabel bebas atau variabel lain pada studi ini. Apabila terbukti adanya multikolinearitas maka pengujian tidak dapat untuk dilanjutkan. Hasil uji yang terbukti terbebas dari multikolinearitas ialah jika tolerance > 0.10 serta VIF < 10. Berikut ialah hasil uji multikolinearitas:

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.105	4.019		3.509	<.001		
	Komitmen Organisasi	.200	.103	.178	1.935	.056	.937	1.067
	Lingkungan Kerja	.345	.090	.353	3.827	<.001	.937	1.067

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 2 Hasil Uji Multikolineritas

Sumber: Hasil Data Olahan Peneliti (2025)

Berlandaskan tabel, terlihat tolerance menunjukkan hasil $0.937 > 0.10$, kemudian untuk nilai hasil VIF menunjukkan $1.067 < 10$ maknanya tidak terdapat multikolinearitas di data pengujian.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bermaksud guna mengetahui keadaan regresi apakah memiliki variansi yang sama dari residual terhadap satu uji dengan uji lainnya. Model regresi yang sempurna yakni yang terbebas dari heteroskedastisitas. Pada studi ini pengujian memanfaatkan uji Glejser melalui identifikasi nilai signifikansi. Jika signifikansi > tingkatan kepercayaan 5% lalu tidak adanya heteroskedastisitas. Berikut temuan uji heteroskedastisitas:

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.075	2.473		.016
	Komitmen Organisasi	-.047	.064	-.074	.465
	Lingkungan Kerja	-.042	.055	-.078	.447

a. Dependent Variable: ABS_RES

Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Data Olahan Peneliti (2025)

Berlandaskan hasil uji heteroskedastisitas diketahui semua variabel independen dikatakan tidak ada heteroskedastisitas sebab signifikansi semua variabel > 0,05.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilaksanakan pada keseluruhan variabel melalui antar variabel juga. Uji hipotesis di studi ini dibagi 2, yakni uji hipotesis t atau uji hipotesis secara parsial serta uji f atau uji hipotesis secara simultan.

a. Uji T (Uji Hipotesis secara Parsial)

Pengujian parsial dilakukan guna mengidentifikasi pengaruh dari setiap variabel independen yakni komitmen organisasi serta lingkungan kerja terhadap variabel dependen yakni kinerja. Pengujian hipotesis parsial ini dapat dilaksanakan melalui perbandingan temuan hasil t hitung juga t tabel. Berikut t tabel yang digunakan di riset ini:

- 1) $Df = (n - k)$ serta untuk nilai $\alpha = 5\%$ (0.05)
- 2) n = keseluruhan sampel = 105
- 3) k = keseluruhan variabel bebas pada pengujian, $k = 2$
- 4) $T \text{ tabel} = t(\alpha/2; n - k)$
 $= t(0.025; 105 - 2)$
 $= t(0.025; 103)$
 $= 1.983$

Untuk pengujian secara parsial ini terdapat kriteria dalam menilai uji t yakni:

- 1) $T \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ melalui taraf uji 5% lalu H_0 ditolak serta H_1 diterima. Maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) $T \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ melalui taraf uji 5% lalu H_0 diterima serta H_1 ditolak lalu variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial didapatkan hasil yaitu:

- 1) Variabel komitmen organisasi mempunyai t hitung (3.052) > nilai t tabel (1.983) melalui tingkat signifikansi $0.003 < 0.05$, lalu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Disimpulkan secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT BRI Cabang Asia Afrika Bandung.
- 2) Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung (4.250) > nilai t tabel (1.983) serta tingkat signifikansi $0.001 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, Disimpulkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT BRI Cabang Asia Afrika Bandung.

b. Uji F (Uji Hipotesis secara Simultan)

Uji simultan dilaksanakan guna mengidentifikasi pengaruh secara bersamaan variabel independen yakni komitmen organisasi serta lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja: uji hipotesis simultan dapat dijalankan melalui perbandingan hasil f hitung dengan f tabel. Adanya pengaruh secara simultan ialah jika signifikansi < 0.05 ataupun apabila f hitung > f tabel.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.147	2	8.074	55.680	<.001 ^b
	Residual	14.868	102	.146		
	Total	31.015	104			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi

Gambar 4 Uji Signifikan Simultan (Uji F)
Sumber: Hasil Data Olahan Peneliti (2025)

Terlihat tabel diatas f hitung pada studi ini 55.680, kemudian untuk nilai signifikansi 0.001. Kemudian untuk studi ini nilai f tabel 3.09. Sehingga untuk pengujian hipotesis secara simultan diketahui nilai f hitung $55.680 > f$ tabel 3.09 serta untuk signifikansi $0.001 < 0.05$ hingga H_0 ditolak serta H_1 diterima, maknanya Komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PT BRI Cabang Asia Afrika Bandung.

Terlihat tabel diatas f hitung pada studi ini 55.680, kemudian untuk nilai signifikansi 0.001. Kemudian untuk studi ini nilai f tabel 3.09. Sehingga untuk pengujian hipotesis secara simultan diketahui nilai f hitung $55.680 > f$ tabel 3.09 serta untuk signifikansi $0.001 < 0.05$ hingga H_0 ditolak serta H_1 diterima, maknanya Komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada PT BRI Cabang Asia Afrika Bandung.

4.2 Pembahasan

Karakteristik responden pada studi ini dibagi jadi empat karakteristik yakni berlandaskan usia, jenis kelamin, Pendidikan terakhir, serta lama bekerja. Responden mayoritas memiliki usia 21-30 tahun sebanyak 57.1% sehingga dinilai penting untuk memahami dinamika yang ada dalam rentang usia ini, yang sering kali periode awal dalam karir seseorang. Responden berjenis kelamin wanita sebanyak 59%, penting untuk memahami bagaimana manajemen di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung dapat memanfaatkan komposisi ini untuk mendorong inisiatif kepemimpinan yang lebih baik dan strategi pengembangan karyawan yang berorientasi pada keberagaman. 65.7% responden mayoritas berpendidikan terakhir S1. 51.4% responden mayoritas telah bekerja selama 0-5 tahun di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung, sehingga responden dinilai telah memiliki pengalaman dan keahlian yang cukup serta memahami nilai-nilai di perusahaan.

Berlandaskan temuan analisis deskriptif secara keseluruhan, variabel Komitmen Organisasi (X1) tergolong sangat baik melalui persentase 85.06%. lalu ini penerapan komitmen organisasi di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Asia Afrika dinilai sangat baik di pandangan responden. Kondisi ini mencerminkan adanya keterikatan yang kuat antara karyawan dengan organisasi, yang penting untuk menjaga stabilitas dan produktivitas di tempat kerja. Berdasarkan hasil analisis deskriptif secara keseluruhan, variabel Lingkungan Kerja (X2) melingkup golongan sangat baik melalui persentase 86.60%. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Asia Afrika dinilai sangat baik di pandangan responden. Meskipun hasil evaluasi menunjukkan lingkungan kerja yang sangat baik, penting untuk tidak berhenti pada pencapaian ini, lingkungan kerja tetap perlu ditingkatkan dengan cara melakukan survey rutin agar membantu manajemen untuk menangkap area yang mungkin memerlukan perhatian dan perbaikan lebih lanjut

Berlandaskan temuan analisis deskriptif secara menyeluruh, Kinerja Karyawan (Y) mencakup golongan baik melalui persentase 83.71% maknanya kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Asia Afrika dinilai baik di pandangan responden, namun kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan dengan cara peningkatan pelatihan dan pengembangan yang tidak hanya mencakup aspek teknik terkait pekerjaan, tetapi juga *soft skills* seperti komunikasi, manajemen waktu, dan kepemimpinan.

Berlandaskan temuan riset secara parsial, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki t hitung (3.052) $> t$ tabel (1.983), melalui angka signifikansi $0.003 < 0.05$ lalu secara parsial berpengaruh yang signifikan positif dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT BRI Cabang Asia Afrika Bandung. Maknanya, kian besar tingkatan komitmen organisasi yang dipunyai pegawai, lalu akan kian besar pula tingkatan kinerja yang ditunjukkan. Studi lainnya yang dijalankan Hidayat et al (2023) menyatakan bahwa komitmen organisasi ialah faktor penting yang berkontribusi terhadap kinerja pegawai di kantor pajak Jakarta Sawah Besar. Studi ini menyimpulkan bahwa kian besar komitmen organisasi, kian membaik kinerja pegawai, dan hal ini memberikan pernyataan bahwa komitmen sangat penting untuk keberhasilan organisasi.

Berlandaskan temuan uji hipotesis secara parsial memperoleh f hitung pada studi ini $55.680 > f$ tabel 3.09. Kemudian untuk tingkat signifikansi $0.001 < 0.05$. Nilai temuan ini menunjukkan komitmen organisasi serta lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai PT BRI Cabang Asia Afrika Bandung secara bersama-sama atau simultan dan positif.

Pernyataan tersebut sejalan dengan studi terdahulu terkait pengaruh komitmen organisasi serta lingkungan kerja pada kinerja karyawan yang dilaksanakan Yerita (2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi serta lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan, melalui kepuasan kerja selaku intervening.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung tergolong pada kategori baik dengan skor 83,71%. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja sanggup melaksanakan kewajibannya serta tanggungannya secara sempurna. Komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung termasuk pada golongan sangat baik dengan skor 85,06% Artinya, karyawan memiliki rasa loyalitas dan tanggung jawab terhadap perusahaan. Lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung juga termasuk pada golongan sangat baik dengan skor 86,60% yang mencerminkan Situasi pekerjaan yang memfasilitasi kinerja optimal, kenyamanan, juga keselamatan kerja. Secara parsial, komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung. Semakin tinggi komitmen lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung. Semakin baik lingkungan kerja, lalu akan kian tinggi kinerja karyawan yang didapatkan. Secara simultan, “komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung” maknanya 2 variabel ini secara bersamaan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara efektif.

Studi berikutnya diharapkan agar melakukan riset pada cabang BRI lainnya atau perusahaan sektor perbankan lain agar hasilnya dapat dibandingkan dan digeneralisasi lebih luas, memperhatikan faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah, kondisi ekonomi, dan perkembangan teknologi yang dapat memengaruhi kinerja organisasi dan karyawan. Perusahaan disarankan untuk lebih mengomunikasikan peran strategis karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan melalui pertemuan tim atau komunikasi internal. Selain itu, apresiasi terhadap usaha ekstra karyawan dapat berupa penyebutan dalam forum tim. Disarankan agar atasan langsung diberi pembekalan mengenai keterampilan komunikasi suportif dan motivasional. Selain itu, mekanisme umpan balik dua arah juga penting dikembangkan agar karyawan merasa



dihargai dan didengar.

DAFTAR PUSTAKA

- Arraneta, L., Susanty, A. I., Imran, A. I., Pradana, M., & Renaldi, R. (2021). The influence of work life balance and physical work environment on employee performance at telkom bandung pension fund office. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 691-700. <https://doi.org/10.46254/in01.20210190>
- Azzahra, E. and Syarifuddin, S. (2024). Analisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada pt telekomunikasi indonesia (persero) tbk wilayah telekomunikasi bogor. *Jppi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 10(1), 485. <https://doi.org/10.29210/020243816>
- Arisandi, B., & Heryjanto, A. (2024). The influence of organizational commitment and work environment on employee performance mediated by job satisfaction (Empirical study: Employees at PT. Global Loyalty Indonesia). *Devotion: Journal of Research and Community Service*, 5(9), 1042–1061. <https://doi.org/10.58905/dev.v5i9.783>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). London: Pearson.
- Hidayat, M. L., Pasaribu, B., & Samosir, P. S. (2023). The influence of organizational culture and organizational commitment on employees performance through work discipline in jakarta sawah besar tax service office. *International Journal of Multidisciplinary Research and Growth Evaluation*, 4(6), 106-113.
- Mardiani, D., & Widiyanto, A. (2021). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi*. Deepublish.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2018). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application* (4th ed.). SAGE Publications.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>

- Priansa, D. J. (2018). Pelatihan dan pengembangan SDM perusahaan. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Rizal, M., Samalam, A. G., Revoldai, R., Rahim, A., Luthfi, A., & Runi, I. (2022). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 1(2), 140–149. <https://doi.org/10.56858/jsmn.v1i2.94>
- Rivai, V., & Basri, A. F. (2018). Performance appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Sundstrom, E., Town, J. P., Rice, R. W., Osborn, D. P., & Brill, M. (2000). Office noise, satisfaction, and performance. *Environment and Behavior*, 32(2), 178–198. <https://doi.org/10.1177/00139160021972491>
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Edisi ke-2). Bandung: Alfabeta.
- Syarifuddin, S., Rizqifajri, M., Fakhri, M., Gilang, A., & Pradana, M. (2021). the influence of work stress towards turnover intention at state-owned bank in bandung area. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 915-920. <https://doi.org/10.46254/in01.20210256>
- Winarno, A. and Hermana, D. (2019). commitment, work engagement, and research performance of lecturers, in indonesia private universities. *Malaysian Online Journal of Educational Management*, 7(4), 45-63. <https://doi.org/10.22452/mojem.vol7no4.3>
- Winarno, A. and Hermana, D. (2021). how to encourage lecturer performance in research through servant leadership, organizational commitment, and tacit knowledge sharing. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 14(1), 35-48. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v14i1.8541>
- Yerita, H. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(1), 96–102. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i1.156>
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees Workplace Environment on Employees Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10, Article 890400. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>