Jurnal E-Bis: Ekonomi-Bisnis
Vol. 10 No. 2 (2026) pp. 765-782
https://jurnal.politeknik-kebumen.ac.id/index.php/E-Bis
p-ISSN : 2580-2062 e-ISSN : 2622-3368

Model Mediasi Komitmen Kerja dalam Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Individu Tenant Industri Kulit PF Garut

Alena Z Anetasya[1*], Oktri Mohammad Firdaus[2], Intan Tenisia Prawita Sari[3]
[13]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Garut, Indonesia
[2]Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Garut, Indonesia

*Email : **24023122247@fekon.uniga.ac.id**
Doi : **https://doi.org/10.37339/e-bis.v10i2.3240**

Diterbitkan oleh Politeknik Piksi Ganesha Indonesia

Info Artikel
Diterima :
2026-06-08
Diperbaiki :
2026-07-25
Disetujui :
2026-11-03

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Komitmen Kerja, Kinerja Individu, Industri Kulit, Model Mediasi

ABSTRAK

Persaingan industri dan tuntutan perbaikan mutu sumber daya manusia mendorong Perusahaan membangun Lingkungan Kerja yang mampu memperbaiki komitmen dan Kinerja Individu. Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Individu melalui komitmen kerja sebagai faktor pelantara pada Tenant PF Garut. Pengambilan sampel digunakan dengan teknik sampling jenuh sebanyak responden 32 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan studi kepustakaan serta studi lapangan yang meliputi observasi, wawancara serta kuesioner. Menerapkan teknik analisis Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (PLS-SEM) dengan dukungan SmartPLS. Temuan penelitian menyajikan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja dan Kinerja Individu, komitmen kerja juga berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Individu. Model mampu menjelaskan Kinerja Individu sebesar 61,9% menampilkan lingkungan kerja dan komitmen kerja membagikan kontribusi kuat terhadap perbaikan Kinerja Individu.

Keywords: *Work Environment, Work Commitment, Individual Performance, Leather Industry, Mediation Model*

ABSTRACT

Industrial competition and the demand to enhance the standard of human resources encourage companies to build a work environment that can increase individual commitment and performance. This study aims to analyze the influence of the work environment on individual performance through work commitment as an intermediary factor in Tenant PF Garut. Sampling was carried out using a saturated sampling technique with 32 respondents. Data collection was carried out through literature studies and field studies including observation, interviews, and questionnaires. The application of Partial Least Square (PLS-SEM) based Structural Equation Modeling analysis techniques with SmartPLS support. The results of the study indicate that the work environment has a positive and significant influence on work commitment and individual performance, and work commitment also has a positive and significant influence on individual performance. The model is able to explain individual performance by 61.9% indicating that the work environment and work commitment have a strong contribution to improving performance.

Alamat Korespondensi : Jl. Letnan Jenderal Suprapto No.73 Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia 55431

PENDAHULUAN

Perkembangan sektor industri serta usaha kreatif di Indonesia menampilkan dinamika perkembangan yang cepat. Di berbagai lokasi, industri lokal bergerak maju bersama dengan potensi sumber daya alam dan keunggulan lokal yang dimiliki oleh setiap wilayah. Salah satu

wilayah yang menunjukkan kemajuan industri berdasarkan potensi lokal adalah Kabupaten Garut yang termasuk dalam wilayah Provinsi Jawa Barat. Wilayah ini terkenal sebab kekayaan budaya, kerajinan, dan potensi sumber daya manusia yang dapat mendukung ekonomi melalui sektor industri kecil dan menengah. Dalam konteks pengembangan daerah, sektor industri di Garut menjadi salah satu sumber pendapatan masyarakat, terutama dalam bentuk industri rumahan dan UMKM. Beberapa produk unggulan yang berkembang di Garut antara lain adalah industri makanan khas, kerajinan tangan, batik, serta industri penyamakan kulit yang telah menjadi ciri khas ekonomi daerah ini. Salah satu industri yang dikenal adalah industri kulit yang berpokus pada pembuatan produk mode fashion yang elegan dan berkualitas. Industri kulit yang aktif di Provinsi Jawa Barat berlokasi di Garut, khususnya Sentra Industri Kulit Sukaregang.

Menurut Disperindag ESDM Kabupaten (Garut, 2026), permintaan kulit yang telah disamak dari Garut terus meningkat dari tahun ke tahun, berasal dari berbagai wilayah di tingkat regional serta nasional. Kulit yang disamak Garut dikirim ke Malaysia, Taiwan, Cina dan Singapura. Di samping itu, menurut informasi total unit usaha dan tenaga kerja semakin meningkat setiap tahunnya.

Tabel 1. Potensi Industri Tekstil, Kulit dan Aneka Kabupaten Garut

Keterangan	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Unit usaha	1.553	1.623	1.637	2.292	2.313	1.154
Tenaga kerja	11.225	11.294	11.498	11.688	11.688	7.897
Investasi	18.740.063	19.270.063	20.504.920	40.304.920	40.636.454	294.704.513
Nilai produksi	375.906.761	380.506.761	382.138.941	401.565.566	418.868.204	-

Sumber: Data Potensi Industri Disperindag ESDM Kabupaten Garut 2020-2025

Berdasarkan data di atas untuk priode tahun 2020 hingga 2024, terjadi peningkatan jumlah unit usaha mengalami kenaikan dari 1.553 unit menjadi 2.313 unit yang berarti pertumbuhan sekitar 48,94%. Peningkatan tersebut diiringi dengan kenaikan nilai investasi mencapai 116,84% dan pertumbuhan nilai produksi sebesar 11,43%, serta tambahan jumlah tenaga kerja sebesar 4,12%. Data ini mengindentifikasi bahwa sektor tekstil, kulit, dan aneka menjadi sektor penting yang mendukung terhadap perkembangan ekonomi daerah, membangun pekerjaan yang tersedia, serta memperbaiki aktivitas produksi. Adapun data jumlah unit usaha pada tahun 2025 diperoleh berdasarkan Nomor Induk Berusaha (NIB) yang terdaftar, sehingga mencerminkan kondisi legalitas dan pendataan usaha terkini di Kabupaten Garut. Peningkatan jumlah unit usaha dan investasi tidak selalu disertai dengan peningkatan kualitas kinerja sumber daya manusia secara konsisten. Perkembangan sektor kulit di Sukaregang memperlihatkan arah yang baik, namun belum diimbangi dengan peningkatan daya saing yang berkesinambungan, sehingga diperlukan analisis mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja usaha.

Salah satu pusat kegiatan usaha yang merepresentasikan dinamika tersebut adalah PF Garut sebagai kawasan komersial yang menaungi berbagai Tenant di bidang tekstil, fesyen, dan produk kreatif. Dalam konteks organisasi jasa dan perdagangan, keberhasilan usaha sangat ditentukan oleh kualitas Kinerja Individu pegawai yang berinteraksi langsung dengan konsumen. Kinerja Individu menjadi kunci utama kesuksesan suatu organisasi karena mencerminkan tingkat hasil kerja sesuai tanggung jawab yang diberikan, baik dari aspek produktivitas, kualitas layanan, ketepatan waktu, maupun inisiatif kerja. Menurut (Mangkunegara, 2020), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai tanggung jawabnya. Sebagai hasilnya, perbaikan Kinerja Individu tidak hanya mengandalkan kompetensi personal, melainkan

dipengaruhi oleh lingkungan organisasi tempat individu bekerja. Namun, pada kenyataannya kinerja individu pada masing-masing tenant di PF Garut belum optimal dan belum merata. Hal tersebut ditunjukkan oleh adanya perbedaan capaian kinerja antar tenant, baik dari sisi pendapatan penjualan, jumlah unit terjual, maupun produk terlaris. Beberapa tenant mampu mencapai performa penjualan yang sangat tinggi, sedangkan tenant lainnya memiliki capaian yang relatif lebih rendah. Kondisi ini menunjukkan adanya ketimpangan kualitas dan kuantitas kinerja antar tenant dalam satu lingkungan bisnis yang sama, sehingga menjadi fenomena yang menarik untuk diteliti karena diduga terdapat faktor-faktor tertentu yang memengaruhi perbedaan kinerja.

Tabel 2. Rekapitulasi Tenant Kulit PF Garut

Kategori	Tenant / Produk	Capaian
Pendapatan penjualan tertinggi	M2	IDR 1.825.686.500
	MO	IDR 1.402.729.615
	EN	IDR 1.041.994.300
Penjualan unit tertinggi	SA	2.773 Unit
	M2	2.741 Unit
	SQ	2.618 Unit
Produk terlaris	EN “TMK”	IDR 114.015.000
	EN “TMK”	IDR 113.870.000
	M2 “JKS”	IDR 102.640.000

Sumber: Data rekapitulasi tenant dengan nilai tertinggi PF Garut Award 2025

Fenomena yang muncul di PF Garut menggambarkan perbedaan hasil kinerja di antara para tenant. Menurut data tahun 2025, tenant M2 mencatatkan pendapatan penjualan tertinggi mencapai IDR 1.825.686.500, sementara tenant lainnya menunjukkan hasil yang lebih rendah dengan perbedaan yang cukup besar. Dalam kategori jumlah unit yang terjual, tenant SA mencatat penjualan mencapai 2.773 unit, sedangkan tenant lain berada di bawah angka itu. Perbedaan juga nampak pada kategori produk terlaris, di mana beberapa produk menguasai penjualan dibandingkan produk yang lain. Keadaan tersebut mengindikasikan bahwa performa individu di setiap tenant masih belum optimal dan tidak merata, walaupun berada dalam lingkungan bisnis yang serupa. Selisih dalam pencapaian kinerja antar tenant diduga disebabkan oleh berbagai faktor internal organisasi, termasuk suasana kerja dan tingkat komitmen kerja. Suasana kerja yang mendukung kegiatan kerja mampu memperkuat motivasi dan produktivitas individu dalam melaksanakan tugasnya. Di samping itu, komitmen kerja juga berperan penting karena berkaitan dengan kesetiaan, tanggung jawab, dan keseriusan individu dalam meraih sasaran organisasi. Orang yang memiliki tingkat komitmen kerja tinggi biasanya menampilkan keterlibatan tugas yang lebih baik, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.

Secara empiris, kajian tentang dampak lingkungan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja individu telah dilaksanakan. Akan tetapi, studi yang mengeksplorasi hubungan tersebut pada penyewa pusat industri dan perdagangan produk kulit khas daerah, terutama di PF Garut, masih minim. Sebenarnya, karakteristik lingkungan kerja di area ini memiliki ciri khas tersendiri karena mengusung desain arsitektur yang menghasilkan atmosfer kerja yang berbeda dibandingkan dengan kawasan industri lain di Kabupaten Garut. Lingkungan kerja yang sudah mendukung secara fisik belum dapat menghasilkan kinerja optimal di semua tenant. Terdapat tenant yang memiliki level penjualan yang lebih kecil jika dibandingkan dengan tenant lain. Keadaan itu menunjukkan bahwa atmosfer kerja yang positif belum pasti secara langsung menghasilkan performa individu yang tinggi. Keadaan tersebut menarik untuk dikaji karena

meskipun lingkungan kerja yang baik belum tentu memproduksi kinerja individu yang maksimal pada setiap penyewa. Di samping itu, pertumbuhan produksi dan investasi industri yang terus meningkat belum sepenuhnya diimbangi dengan peningkatan mutu sumber daya manusia. Masih ada masalah seperti minimnya motivasi kerja, kurangnya pelatihan, dan belum maksimalnya komitmen pegawai. Keadaan tersebut mencerminkan adanya perbedaan antara harapan produktivitas industri dan realitas yang terjadi di lapangan. Sehingga, analisis mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu diperlukan agar organisasi dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja secara berkelanjutan. Walaupun industri kulit Sukaregang tumbuh dengan cepat, studi tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja bersaing UMKM di bidang ini masih sedikit.

Melihat fenomena tersebut, penelitian ini perlu dilaksanakan untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja individu dengan komitmen kerja sebagai perantara di tenant PF Garut. Penelitian ini diharapkan dapat membagikan kontribusi teoritis dalam perkembangan penelitian manajemen sumber daya manusia, dan menyediakan keuntungan praktis bagi pengelola tenant dalam memperbaiki mutu kinerja individu secara optimal.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam. (Purnamasari, 2019) menemukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja individu. (Badrianto & Ekhsan, 2021)membuktikan bahwa komitmen kerja berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara Lingkungan Kerja dan kinerja individu. (Rakhmawati, 2021) juga menemukan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja. Sementara itu, (Nurkholifa & Budiono, 2022) menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja menjadi lebih kuat ketika dimediasi oleh komitmen organisasi. (Sulastri, 2020) turut menegaskan bahwa Lingkungan Kerja yang baik akan meningkatkan komitmen individu yang pada akhirnya berimplikasi pada peningkatan kinerja. Selanjutnya, penelitian oleh (Zhenjing et al., 2022) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif tidak hanya memengaruhi kinerja individu secara langsung, tetapi juga meningkatkan komitmen dan kemampuan berprestasi individu. Sementara itu, (Hidayati et al., 2021) membuktikan bahwa komitmen kerja secara signifikan memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja individu. Hasil penelitian tersebut memperlihatkan bahwa faktor psikologis dan perilaku organisasi menjadi mekanisme penting dalam menampilkan pengaruh lingkungan kerja dan kinerja individu.

Dari berbagai penelitian sebelumnya, disarankan bahwa terdapat konsistensi dalam hasil empiris mengenai peran krusial Lingkungan Kerja sebagai penentu kinerja individu, baik melalui cara langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan. Walaupun demikian, perbedaan konteks penelitian, karakteristik partisipan, dan teknik analisis yang digunakan memberikan kesempatan untuk melakukan studi lebih lanjut guna menguji kembali hubungan antarvariabel dalam situasi penelitian yang berbeda. Studi-studi sebelumnya biasanya dilakukan pada organisasi resmi, perusahaan pabrik, lembaga pemerintah, serta sektor jasa pada umumnya. Studi tentang dampak lingkungan kerja terhadap kinerja individu dengan komitmen kerja sebagai variabel perantara dalam konteks penyewa pusat industri kreatif yang berfokus pada kulit seperti PF Garut masih sangat terbatas. Namun, ciri-ciri tenant di kawasan industri kreatif memiliki dinamika kerja, kompetisi usaha, dan interaksi konsumen yang berbeda jika dibandingkan dengan organisasi pada umumnya. Beragam penelitian sebelumnya menjelaskan hubungan yang baik antara lingkungan kerja, komitmen kerja, dan kinerja individu, tetapi fenomena yang terjadi di PF Garut menunjukkan situasi yang berbeda. Pertumbuhan industri kulit dan penyewa di PF Garut terus

meningkat, tetapi hasil kinerja masing-masing penyewa masih menunjukkan ketidakseimbangan.

Berdasarkan masalah dan kesenjangan riset tersebut, studi ini disusun untuk mengeksplorasi model mediasi Komitmen Kerja dalam dampak Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Individu di Tenant PF Garut. Pandangan mengenai pemecahan masalah dalam penelitian ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan Kinerja Individu tidak hanya diperlukan perbaikan pada aspek fisik dan sosial Lingkungan Kerja, tetapi juga penting memperkuat komitmen kerja sebagai alat psikologis yang mengaitkan kondisi lingkungan dengan tindakan kerja yang nyata.

KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja merupakan segala situasi di sekeliling individu yang mampu berpengaruh pada penyelenggaraan pekerjaan secara langsung atau secara tidak langsung. Menurut (Nitisemito, 2015), Lingkungan Kerja mencakup keseluruhan alat, lingkungan fisik, serta kondisi kerja yang memengaruhi aktivitas kerja individu. Prinsip ini bukan hanya terbatas pada keadaan fisik seperti penerangan, temperatur, dan sarana kerja, namun mencakup keadaan nonfisik seperti koneksi sosial, komunikasi, serta dorongan organisasi.

Dalam konteks organisasi modern, Lingkungan Kerja yang kondusif menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan individu (Sedarmayanti, 2017). Sebaliknya, Lingkungan Kerja yang tidak mendukung dapat menimbulkan stres kerja, menurunkan motivasi, serta memicu konflik antar individu (Robbins & Judge, 2017). Lingkungan Kerja yang mendukung akan menumbuhkan rasa nyaman serta aman maka mendorong individu untuk bertugas lebih baik dan mencapai kinerja yang lebih tinggi.

Adapun Lingkungan Kerja yang mendukung juga berperan dalam membentuk keterikatan individu terhadap organisasi. Kondisi kerja yang adil, hubungan sosial yang harmonis, serta dukungan dari atasan dapat meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas individu terhadap organisasi, yang pada akhirnya memperkuat Komitmen Kerja. Dalam penelitian ini, dimensi Lingkungan Kerja mengacu pada (Sedarmayanti, 2017) yang terdiri dari kondisi fisik, kondisi nonfisik, dan kondisi organisasional.

Komitmen Kerja

Komitmen Kerja merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan keterikatan individu atas organisasi, yang berpengaruh pada dorongan untuk tetap berada dalam bagian organisasi tersebut. (Meyer & Allen, 1991) menyatakan bahwa komitmen kerja terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu *affective commitment, continuance commitment,* dan *normative commitment*. (Luthans, 2011) menegaskan bahwa Komitmen Kerja merupakan indikator penting dalam menjelaskan tingkat keterlibatan individu serta kecenderungan turnover. Individu dengan komitmen tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, keterlibatan kerja yang tinggi, serta kontribusi optimal terhadap organisasi. Secara empiris, (Meyer & Allen, 1991) menemukan bahwa Komitmen Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja individu serta mampu menekan tingkat absensi dan turnover. Kondisi tersebut menjelaskan bahwa meningkatnya komitmen individu, maka meningkat juga penggerak untuk bekerja dengan optimal serta mencapai hasil kerja yang baik.

Pada penelitian ini, dimensi Komitmen Kerja merujuk pada (Meyer & Allen, 1991), yaitu *affective commitment, continuance commitment,* dan *normative commitment*. Hingga saat ini konsep masih menjadi grand theory utama dalam kajian organizational commitment karena

mampu menjelaskan loyalitas, keterlibatan, dan perilaku kerja individu dalam organisasi. Penelitian terbaru oleh (Santana-Martins et al., 2022a) juga menunjukkan bahwa model tiga komponen Meyer dan Allen masih relevan dalam menjelaskan keterikatan emosional, loyalitas, serta perilaku kerja individu dalam organisasi modern. Model tiga komponen ini masih menjadi grand theory dominan dalam penelitian organizational commitment modern karena mampu menjelaskan loyalitas, keterikatan emosional, serta perilaku kerja individu dalam organisasi (Godbersen et al., 2024).

Kinerja Individu

Kinerja Individu merupakan pencapaian kerja oleh individu dari aspek nilai atau volume selaras dengan tugas yang dibebankan. (Mangkunegara, 2017) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan individu sebagai prestasi kerja sesuai perannya dalam organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi, disiplin, serta Lingkungan Kerja (Robbins & Judge, 2017). Selain itu, (Dessler, 2017) menegaskan bahwa keterlibatan individu dan persepsi keadilan organisasi juga berperan dalam meningkatkan kinerja secara menyeluruh. Lingkungan Kerja yang kondusif serta tingkat komitmen yang kuat akan mendorong individu untuk melaksanakan pekerjaan lebih produktif, disiplin, serta kreatif pada proses menyelesaikan tugasnya. Dalam penelitian ini, dimensi Kinerja Individu mengacu pada (Mangkunegara, 2017), yaitu produktivitas/efisiensi kerja, kualitas hasil kerja, disiplin dan kehadiran, serta inisiatif dan kreativitas.

Menurut penelitian literatur, Lingkungan Kerja yang mendukung mampu memperbaiki rasa nyaman dan motivasi kerja, yang pada gilirannya berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Individu. Di samping itu, Komitmen Kerja juga memiliki peran krusial dalam mendorong individu untuk berkontribusi secara maksimal melalui keterikatan dan kesetiaan terhadap organisasi. Sebuah Lingkungan Kerja yang baik juga memperkuat Komitmen Kerja, yang dapat berujung pada peningkatan Kinerja Individu. Dengan demikian, Komitmen Kerja dapat dijadikan sebagai variabel yang menghubungkan dampak Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Individu.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Individu

Lingkungan kerja yang mendorong akan membantu individu untuk menunjukkan hasil kerja yang terbaik karena kendala dalam bekerja dapat dikurangi. Temuan dari penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kondisi kerja mempunyai dampak positif dan signifikan atas performa individu (Hidayati et al., 2021) (Godbersen et al., 2024). Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai kontribusi penting pada peningkatan kinerja individu. Dengan demikian, hipotesis penelitian dirumuskan:

H_1: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Individu.

Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Individu

Individu dengan tingkat komitmen kerja yang kuat akan lebih memiliki dorongan untuk bekerja dengan maksimal dan memumjukan kontribusi terbaik untuk organisasi. Temuan dari studi sebelumnya mengindikasikan bahwa komitmen terhadap pekerjaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu (Godbersen et al., 2024) (Santana-Martins et al., 2022b). Berdasarkan penelitian dan teori sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja merupakan aspek yang mampu memperbaiki kinerja individu. Dengan demikian, hipotesis dari penelitian dinyatakan seperti berikut:

H_2: Komitmen Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Individu.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Kerja

Lingkungan kerja yang aman, mendukung, serta menghargai kontribusi individu akan menumbuhkan rasa kepemilikan, kesetiaan, dan keterikatan emosional kepada organisasi. Temuan dari penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa suasana kerja menimbulkan dampak positif terhadap komitmen karyawan (Hidayati et al., 2021) (Santana-Martins et al., 2022). Menurut teori dan penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kondisi kerja yang mendukung dapat memperbaiki komitmen individu. Dengan demikian, hipotesis penelitian ini dirumuskan seperti berikut:

H_3: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja melalui Komitmen Kerja sebagai variabel mediasi terhadap Kinerja Individu

Lingkungan kerja yang positif mampu memperbaiki kinerja individu secara langsung ataupun tidak langsung lewat dedikasi terhadap pekerjaan. Suasana kerja yang mendukung akan memunculkan keterikatan emosional, loyalitas, serta rasa memiliki pada organisasi. Situasi tersebut kemudian mendorong peningkatan dedikasi kerja yang akhirnya berpengaruh pada peningkatan produktivitas individu. Temuan riset sebelumnya mengindikasikan bahwa komitmen organisasi dapat menjadi penghubung antara lingkungan kerja dan kinerja individu (Hidayati et al., 2021). Berdasarkan teori dan penelitian yang telah ada, terdapat kesimpulan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja individu dengan cara meningkatkan komitmen kerja karyawan. Hipotesis penelitian bisa dirumuskan seperti berikut:

H_4: Lingkungan Kerja berpengaruh positif melalui Komitmen Kerja sebagai variabel mediasi terhadap Kinerja Individu.

METODE

Penelitian ini mengaplikasikan metode kuantitatif untuk menginvestigasi hubungan antara Lingkungan Kerja, Komitmen Kerja, dan Kinerja Individu. Objek penelitian adalah PF Garut, dengan populasi semua karyawan aktif di tahun 2026. Metode pengambilan sampel yang diterapkan adalah sampling jenuh, yang mencakup seluruh populasi terdiri dari 32 responden dijadikan sampel (Sugiyono, 2021). Penggunaan sampel jenuh dilakukan karena populasi Tenant yang aktif cukup terbatas, sehingga seluruh populasi dijadikan responden guna mengurangi bias representasi data. Walaupun ukuran sampel termasuk kecil, pendekatan PLS-SEM dianggap tetap sesuai digunakan karena model penelitian masih memenuhi syarat kelayakan analisis dan dapat mendukung penelitian dengan jumlah sampel yang terbatas serta berfokus pada perkiraan hubungan antarvariabel.

Data yang digunakan mencakup data primer dan data sekunder. Data utama didapatkan lewat distribusi kuesioner dengan memakai Google Form, adapun data sekunder dihasilkan dari jurnal akademik, buku rujukan, dan dokumen yang berkaitan dengan penelitian. Metode pengumpulan data dilaksanakan melalui kajian pustaka dan riset lapangan yang mencakup observasi, wawancara, serta angket. Instrumen penelitian memanfaatkan kuesioner tertutup berdasarkan skala Likert 1–5, yang berpedoman pada dimensi Lingkungan Kerja (Sedarmayanti, 2017), Komitmen Kerja (Meyer & Allen, 1991), serta Kinerja Individu (Mangkunegara, 2017).

Teknik analisis data pada penelitian ini mengaplikasikan Structural Equation Modeling yang berbasiskan Partial Least Squares (PLS-SEM) dengan dukungan dari SmartPLS. Analisis dilakukan dengan mengevaluasi model pengukuran (model luar) dan model struktural (model dalam). Uji validitas dan reliabilitas konstruk dilakukan dengan indikator loading factor, cross

loading, serta perbandingan akar kuadrat AVE (> 0,5), yang mencakup korelasi antar konstruk, serta Composite Reliability dan Cronbach's Alpha (> 0,6 – 0,7) (Chin, 1998). Evaluasi model struktural dilaksanakan dengan menganalisis nilai R-square (R^2) untuk menilai sejauh mana variabel eksogen dapat menjelaskan variabel endogen, nilai f-square (f^2) untuk mengevaluasi besar dampak masing-masing variabel, Q-square (Q^2) untuk menilai kekuatan efek dan kemampuan prediktif model, serta model fit untuk menilai kesesuaian model dengan data yang tersedia. Uji hipotesis dilakukan dengan cara bootstrapping menggunakan kriteria t-statistik p-value (< 0,05) (Hair et al., 2022). Selain itu, analisis juga melibatkan pengujian efek mediasi untuk menilai peran Komitmen Kerja dalam hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Individu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Segmen ini menyampaikan output dari pengolahan data dan analisis yang telah dilaksanakan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan menguji hipotesis.

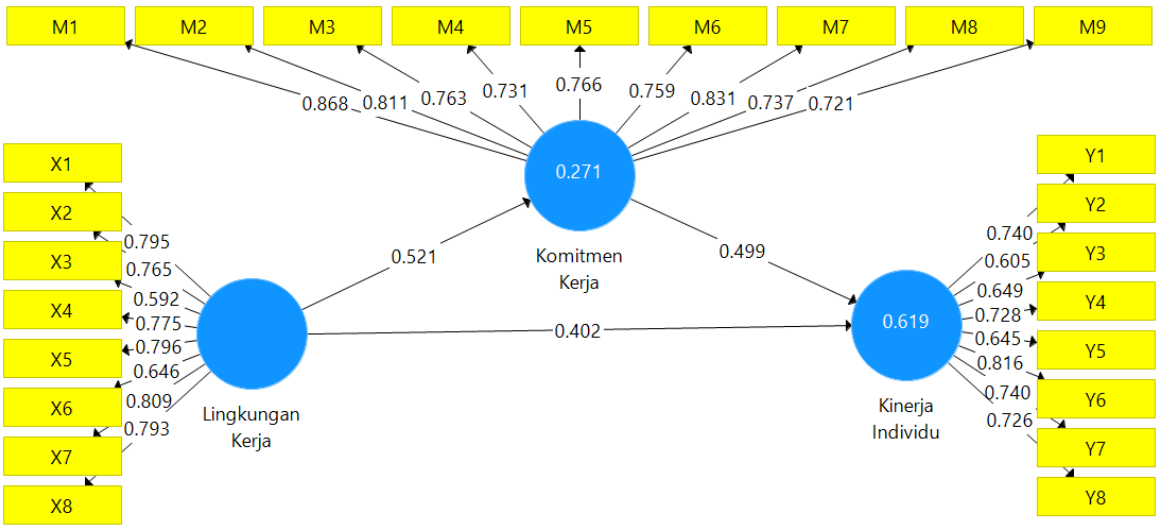
Tabel 3. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	14	43,8%
	Perempuan	18	56,3%
Usia	<22 tahun	16	50%
	23-29 tahun	11	34,4%
	>30 tahun	5	15,6%
Lama Bekerja	<6 bulan	15	46,9%
	6-12 bulan	4	12,5%
	>1 tahun	13	40,6%

Sumber: Data diolah, 2026

Studi ini melibatkan 32 responden yang terdiri dari karyawan tenant PF Garut. Sebagian besar responden adalah perempuan, sebanyak 18 orang (56,3%), dengan kategori usia mayoritas adalah individu berusia di bawah 22 tahun, mencapai 16 orang (50%). Selain itu, mayoritas responden memiliki masa kerja kurang dari 6 bulan, yaitu 15 orang (46,9%). Dominasi responden perempuan menampilkan bahwa kebanyakan tenaga kerja di tenant PF Garut berasal dari kelompok perempuan, yang banyak terlibat dalam aktivitas operasional usaha. Tenaga kerja di tenant PF Garut berada dalam rentang usia produktif muda, yang biasanya mempunyai daya menyesuaikan diri yang unggul atas perubahan suasana kerja dan semangat kerja yang cukup tinggi. Sebagian besar karyawan masih termasuk yang baru bekerja di perusahaan, meskipun ada karyawan yang sudah mempunyai pengalaman kerja lebih lama, sehingga bisa membantu proses penyesuaian dan berbagi ilmu kepada rekan-rekan baru.

Komposisi responden yang terutama terdiri dari usia muda dan pengalaman kerja yang belum terlalu lama terkait erat dengan penelitian terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi individu, dengan komitmen kerja sebagai variabel yang memediasi hubungan tersebut. Karyawan yang baru mulai bekerja biasanya lebih mudah merasakan kondisi lingkungan kerja pada perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta mendukung bisa mendorong karyawan lebih berkomitmen, yang selanjutnya membantu meningkatkan prestasi kerja mereka. Oleh karena itu, karakteristik responden ini dianggap sesuai untuk mendukung analisis antara lingkungan kerja, komitmen kerja, dan hasil kerja individu pada tenant PF Garut.



Gambar 1. Outer Model

Nilai outer loading mayoritas indikator variabel X, M, dan Y > 0,6 sehingga dianggap valid. Namun, terdapat satu indikator yang memiliki nilai outer loading di bawah 0,6 tetapi tetap dapat dipertahankan karena nilai tersebut mendekati batas minimum yang ditetapkan dan didukung oleh nilai *Average Variance Extracted* (AVE) serta Composite Reliability yang masih memenuhi kriteria. Oleh karena itu, secara keseluruhan indikator pada penelitian masih ditetapkan memenuhi validitas konvergen. Sebagai hasilnya, analisis selanjutnya dapat diteruskan pada pengujian validitas diskriminan.

Tabel 4. *Discriminant Validity*

	Kinerja Individu	Komitmen Kerja	Lingkungan Kerja
X1	0,518	0,245	0,795
X2	0,440	0,307	0,765
X3	0,324	0,184	0,592
X4	0,651	0,467	0,775
X5	0,623	0,525	0,796
X6	0,313	0,299	0,646
X7	0,499	0,586	0,809
X8	0,436	0,303	0,793
M1	0,638	0,868	0,602
M2	0,748	0,811	0,693
M3	0,432	0,763	0,377
M4	0,348	0,731	0,151
M5	0,342	0,766	0,184
M6	0,520	0,759	0,124
M7	0,587	0,831	0,232
M8	0,315	0,737	0,200
M9	0,625	0,721	0,499
Y1	0,740	0,757	0,505
Y2	0,605	0,222	0,511
Y3	0,649	0,421	0,475
Y4	0,728	0,630	0,394

	Kinerja Individu	Komitmen Kerja	Lingkungan Kerja
Y5	0,645	0,356	0,464
Y6	0,816	0,569	0,422
Y7	0,740	0,502	0,503
Y8	0,726	0,365	0,515

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengujian cross loading, mayoritas indikator menunjukkan nilai loading tertinggi pada konstruk yang diukurnya dibandingkan dengan konstruk lainnya. Namun demikian, terdapat satu indikator, yaitu Y1, yang memiliki nilai cross loading sedikit lebih tinggi pada konstruk lain daripada konstruk asalnya. Kondisi ini mengindikasikan adanya potensi permasalahan discriminant validity apabila penilaian hanya didasarkan pada hasil cross loading. Oleh sebab itu, untuk memperkuat pengujian validitas diskriminan, dilakukan analisis menggunakan *Fornell-Larcker Criterion* dan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT).

Tabel 5. *Fornell-Larcker Criterion*

	Kinerja Individu	Komitmen Kerja	Lingkungan Kerja
Kinerja Individu	0,709		
Komitmen Kerja	0,708	0,778	
Lingkungan Kerja	0,662	0,521	0,750

Sumber: Data diolah, 2026

Dengan demikian, setiap konstruk memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menjelaskan indikator-indikatornya sendiri dibandingkan dengan konstruk lainnya. Oleh karena itu, berdasarkan kriteria Fornell-Larcker, model penelitian telah memenuhi persyaratan discriminant validity.

Tabel 6. *Heterotrait-Monotrait Ratio*

	Kinerja Individu	Komitmen Kerja	Lingkungan Kerja
Kinerja Individu			
Komitmen Kerja	0,688		
Lingkungan Kerja	0,738	0,478	

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil analisis menunjukkan seluruh nilai HTMT berada di bawah batas yang direkomendasikan, yaitu < 0,90. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian telah memenuhi kriteria discriminant validity, sehingga setiap indikator mampu membedakan konstruk yang diukur secara memadai.

Tabel 7. *Average Variant Extracted*

Variabel	AVE	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	0,503	Valid
Komitmen Kerja (M)	0,605	Valid
Kinerja Individu (Y)	0,563	Valid
Rata-rata	**0,557**	

Sumber: Data diolah, 2026

Semua variabel menampilkan nilai *Average Variance Extracted* > 0,5 maka dapat mencapai syarat validitas konvergen. Hasil ini berarti masing-masing konstruk mampu menjelaskan varians indikatornya, sehingga indikator-indikator yang diterapkan dianggap valid dalam mengukur variabel. Maka, seluruh variabel pada penelitian telah mencapai kriteria validitas konvergen serta bisa digunakan untuk analisis berikutnya.

Tabel 8. *Composite Reliability*

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	0,858	0,889	Reliabel
Komitmen Kerja (M)	0,922	0,932	Reliabel
Kinerja Individu (Y)	0,888	0,911	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2026

Nilai Cronbach's Alpha serta Composite Reliability seluruh variabel penelitian ini telah mencapai syarat reliabilitas, yaitu melebihi batas yang ditentukan (> 0,6–0,7). Ini menjelaskan bahwa setiap indikator pada konstruk penelitian mempunyai level konsistensi internal yang tinggi dalam mengukur variabel yang diteliti. Jadi, seluruh variabel pada studi ini dinyatakan dapat diandalkan serta cocok guna tahap analisis berikutnya.

Tabel 9. *Collinearity Statistics*

	Kinerja Individu	Komitmen Kerja	Lingkungan Kerja
Kinerja Individu			
Komitmen Kerja	1,373		
Lingkungan Kerja	1,373	1,000	

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), seluruh variabel independen memiliki nilai VIF di bawah batas maksimum sebesar 5,00. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antarvariabel eksogen dalam model struktural. Dengan demikian, model penelitian telah memenuhi asumsi *collinearity* sehingga hubungan antarvariabel dapat dianalisis lebih lanjut melalui pengujian hipotesis.

Tabel 10. Analisa R-*Square*

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Individu	0,619	0,593
Komitmen Kerja	0,271	0,247

Sumber: Data diolah, 2026

Pada variabel Kinerja Individu, nilai R-Square 0,619 menampilkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh serta dapat menjelaskan Kinerja Individu sebesar 61,9%, dengan sisa 38,1% dijelaskan oleh konstruk lain. Nilai R-Square untuk variabel Komitmen Kerja sebesar 0,271, berarti Lingkungan Kerja berpengaruh serta dapat menjelaskan Komitmen Kerja sebesar 27,1%, sedangkan 72,9% sisanya dijelaskan oleh konstruk lainnya.

Tabel 11. Analisa F-*Square*

	Kinerja Individu	Komitmen Kerja	Lingkungan Kerja
Kinerja Individu			
Komitmen Kerja	0,476		
Lingkungan Kerja	0,309	0,373	

Sumber: Data diolah, 2026

Dampak Komitmen Kerja terhadap Kinerja Individu memiliki nilai sebesar 0,476, yang melebihi 0,35 sehingga digolongkan dalam kategori besar (kuat). Ini menjelaskan bahwa Komitmen Kerja mempunyai dampak signifikan terhadap peningkatan Kinerja Individu. Selanjutnya, dampak Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Individu adalah 0,309 berada di kisaran 0,15–0,35, sehingga dikategorikan sebagai sedang (moderat), yang menjelaskan Lingkungan Kerja menghasilkan pengaruh yang cukup signifikan terhadap Kinerja Individu, namun tidak sekuat Komitmen Kerja. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Kerja 0,373, yang melebihi 0,35, masuk dalam kategori besar (kuat), maka dapat diartikan Lingkungan Kerja berperan signifikan dalam meningkatkan Komitmen Kerja.

Tabel 12. Analisa Q-*Square*

	Construct Crossvalidated Redundancy	Construct Crossvalidated Communality
	Q^2 (=1-SSE/SSO)	Q^2 (=1-SSE/SSO)
Kinerja Individu	0,253	0,336
Komitmen Kerja	0,099	0,472
Lingkungan Kerja		0,420

Sumber: Data diolah, 2026

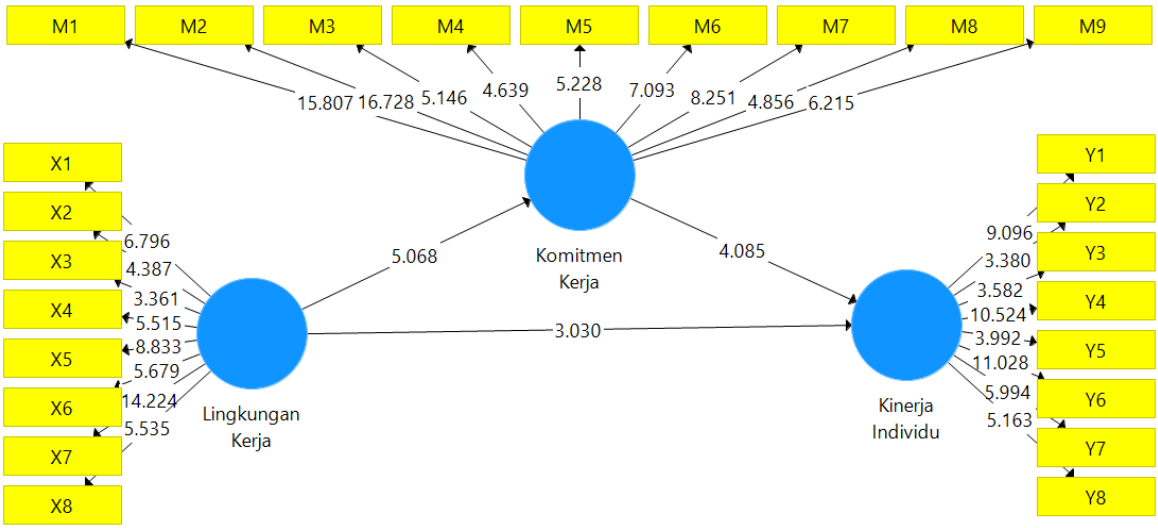
Nilai Q^2 untuk Kinerja Individu adalah 0,253, yang mengindikasikan bahwa model memiliki relevansi prediktif sedang (cukup baik), sementara Komitmen Kerja dengan nilai 0,099 menunjukkan relevansi prediktif yang lemah, dan Lingkungan Kerja tidak dievaluasi pada redundancy karena merupakan variabel eksogen. Model memiliki kemampuan prediksi yang memadai, tetapi masih ada kelemahan terutama terkait variabel Komitmen Kerja. Berdasarkan konstruksi komunalitas, nilai Q^2 untuk Kinerja Individu yang mencapai 0,336 menunjukkan bahwa indikator dapat menjelaskan konstruk dengan level moderat, Komitmen Kerja sebesar 0,472 menunjukkan kemampuan yang kuat, dan Lingkungan Kerja sebesar 0,420 tergolong kategori cukup kuat. Secara keseluruhan indikator Komitmen Kerja memiliki kualitas terbaik dalam menjelaskan konstruknya, diikuti oleh Lingkungan Kerja, dan Kinerja Individu di kategori sedang.

Tabel 13. Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,155	0,155
d_ULS	7,759	7,759
d_G	6,305	6,305
Chi-Square	613,661	613,661
NFI	0,381	0,381

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengujian model fit, diperoleh nilai SRMR sebesar 0,155 dan NFI sebesar 0,381, yang menunjukkan bahwa ukuran overall model fit belum memenuhi nilai yang direkomendasikan. Meskipun demikian, (Hair et al., 2022) menjelaskan bahwa evaluasi pada PLS-SEM tidak menitikberatkan pada ukuran overall fit sebagaimana pendekatan *covariance-based* SEM (CB-SEM). Sebaliknya, PLS-SEM lebih berorientasi pada kemampuan model dalam melakukan prediksi serta menjelaskan varians pada konstruk endogen. Oleh karena itu, walaupun nilai model fit belum menunjukkan hasil yang optimal, proses analisis tetap dapat dilanjutkan dengan melakukan evaluasi terhadap model struktural melalui pengujian R^2, Q^2, f^2, VIF, dan bootstrapping untuk menguji hubungan antarvariabel.



Gambar 2. Hasil Bootstrapping

Gambar menjelaskan Lingkungan Kerja secara positif memengaruhi Komitmen Kerja memiliki nilai 5,068, berarti semakin positif Lingkungan Kerja, semakin tinggi komitmen kerja individu. Selain itu, Lingkungan Kerja juga berdampak langsung pada Kinerja Individu dengan nilai 3,030, meskipun dampaknya kurang signifikan jika dibandingkan dengan komitmen kerja. Akan tetapi, Komitmen Kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap Kinerja Individu dengan nilai 4,085, menjelaskan bahwa semakin positif komitmen kerja, maka semakin tinggi Kinerja Individu. Dengan demikian, Komitmen Kerja berfungsi sebagai variabel perantara yang menghubungkan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Individu, sehingga peningkatan Lingkungan Kerja bukan hanya berpengaruh langsung pada kinerja individu, melainkan secara tidak langsung lewat peningkatan komitmen kerja individu.

Tabel 14. *Path Coefficient*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Komitmen Kerja -> Kinerja Individu	0,499	0,510	0,127	3,918	0,000
Lingkungan Kerja -> Kinerja Individu	0,402	0,407	0,137	2,933	0,004
Lingkungan Kerja -> Komitmen Kerja	0,521	0,591	0,101	5,171	0,000

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan nilai koefisien jalur (Original Sample), seluruh hubungan antarvariabel dalam model penelitian memiliki arah pengaruh yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel eksogen, maka semakin tinggi pula nilai variabel endogen. Seluruh hubungan tersebut juga memenuhi kriteria signifikansi dengan nilai t-statistics > 1,96 dan p-values < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antarvariabel dalam model penelitian signifikan secara statistik.

Tabel 15. *Specific Indirect Effects*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Work Environment -> Work Commitment -> Kinerja Individu	0,260	0,297	0,084	3,111	0,002

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil *specific indirect effects* juga menunjukkan pengaruh tidak langsung yang signifikan. Oleh karena itu, Komitmen Kerja berperan sebagai mediator parsial (*partial mediation*). Hal ini berarti Lingkungan Kerja memengaruhi Kinerja Individu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui Komitmen Kerja.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Individu

Hasil uji hipotesis menjelaskan Lingkungan Kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Individu. Ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi Lingkungan Kerja, maka meningkat pula Kinerja Individu individu di Tenant PF Garut. Dalam industri kulit dan fesyen seperti PF, suasana kerja yang nyaman memainkan peran krusial karena kegiatan pegawai sangat tergantung pada keadaan fisik lokasi kerja. Penataan ruang toko yang teratur, penerangan yang cukup, system ventilasi yang baik, dan kebersihan tempat kerja dapat mendukung pegawai untuk bekerja lebih fokus dan efisien. Di samping itu, kenyamanan pelanggan juga dipengaruhi oleh keadaan Lingkungan Kerja, sehingga individu diharapkan mampu mempertahankan kualitas pelayanan dan penampilan lokasi usaha secara berkelanjutan. Kondisi lingkungan kerja nonfisik merupakan elemen krusial dalam meningkatkan kinerja individu. Individu yang menjalin hubungan kerja yang positif dengan kolega dan atasan biasanya lebih terdorong untuk menyelesaikan tugas. Dalam konteks Tenant PF, kolaborasi tim sangat dibutuhkan karena kegiatan bisnis meliputi pelayanan konsumen, pengelolaan stok barang, sampai pemasaran produk. Akibatnya, Lingkungan Kerja yang baik dapat menumbuhkan efisiensi kerja individu dengan menyeluruh.

Temuan ini mengindikasikan, semakin kondusif suasana lingkungan kerja, baik secara fisik ataupun nonfisik, semakin meningkatkan pula kinerja individu. Hasil ini sesuai pendapat (Sedarmayanti, 2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan produktivitas individu, serta didukung oleh (Mangkunegara, 2017) yang menegaskan bahwa variabel lingkungan kerja adalah faktor penting dalam pencapaian kinerja. Hasil studi ini juga konsisten sesuai temuan (Purnamasari, 2019) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.

Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Individu

Hasil uji hipotesis menjelaskan Komitmen Kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Individu. Ini menunjukkan bahwa meningkatnya komitmen kerja, akan meningkat pula kinerja individu. Individu dengan tingkat komitmen tinggi cenderung menampilkan kesetiaan, tanggung jawab, serta keinginan untuk memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan. Pada konteks Tenant PF Garut, komitmen individu menjadi elemen krusial karena sebagian besar kegiatan usaha sangat tergantung pada mutu layanan serta konsistensi kinerja staf. Individu yang terikat secara emosional dengan organisasi akan lebih proaktif dalam bekerja, menjaga standar pelayanan, serta berupaya mempertahankan reputasi bisnis di hadapan pelanggan. Selain itu, besar pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Individu menunjukkan bahwa aspek psikologis mempunyai kontribusi yang lebih utama dibanding faktor teknis semata. Tercermin dari nilai f-square yang menunjukkan bahwa dampak Komitmen Kerja terhadap Kinerja Individu termasuk dalam kategori besar (kuat). Dengan kata lain, kenaikan Kinerja Individu bukan hanya dipengaruhi oleh penyediaan fasilitas kerja yang memadai, melainkan harus didukung oleh upaya organisasi dalam membangun rasa memiliki dan kesetiaan pegawai terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini mempertegas teori (Meyer & Allen, 1991) bahwa komitmen kerja mencerminkan keterikatan psikologis individu dengan organisasi yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal. (Luthans, 2011) juga menegaskan bahwa individu dengan komitmen tinggi cenderung memiliki loyalitas dan keterlibatan kerja yang lebih besar sehingga berdampak dalam perbaikan kinerja. Dengan demikian, komitmen kerja terbukti menjadi faktor internal yang sangat penting dalam mendorong performa individu.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Kerja

Hasil uji hipotesis menjelaskan Lingkungan Kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap Komitmen Kerja. Lingkungan Kerja yang kondusif dapat memperkuat keterikatan emosional dan komitmen individu pada organisasi. Suasana kerja yang menyenangkan, interaksi yang positif, serta komunikasi yang baik antara atasan dan individu mampu menghasilkan kenyamanan saat bekerja, sehingga individu lebih berdedikasi pada tugasnya. Dalam konteks industri kulit di Garut, terutama di Tenant PF, lingkungan kerja memiliki ciri khas yang berbeda dari sektor industri lainnya. Kegiatan di Tenant industri kulit dan fesyen memerlukan individu untuk beroperasi dalam suasana yang sangat dinamis, seperti berinteraksi langsung dengan pelanggan, merapikan produk, hingga melakukan proses produksi dan penyimpanan bahan kulit. Elemen fisik seperti suhu ruangan, aliran udara, bau bahan kulit, tingkat kebisingan, dan pengaturan tempat dapat berpengaruh terhadap kenyamanan individu saat beraktivitas. Saat kondisi tersebut dapat dikelola secara tepat, individu akan memperoleh kenyamanan yang lebih besar serta memiliki rasa keterikatan yang lebih kuat terhadap organisasi. Selain faktor fisik, elemen nonfisik juga berperan signifikan dalam pembentukan Komitmen Kerja. Kerja sama yang baik antarpegawai, dukungan dari pemilik Tenant, serta komunikasi yang jelas membentuk lingkungan kerja yang lebih kondusif. Pada usaha Tenant yang umumnya berskala kecil dan menengah, hubungan antarpribadi cenderung lebih akrab sehingga faktor emosional menjadi lebih dominan dalam membangun komitmen kerja individu.

Hasil ini selaras dengan teori (Robbins & Judge, 2017) menyatakan lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan sikap dan perilaku kerja individu, termasuk komitmen organisasi. Selain itu, hasil ini juga mendukung penelitian (Hidayati et al., 2021) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja melalui Komitmen Kerja sebagai variabel mediasi terhadap Kinerja Individu

Hasil uji hipotesis menjelaskn Komitmen Kerja dapat memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Individu. Berdasarkan temuan penelitian, mediasi yang terjadi adalah mediasi parsial, karena Lingkungan Kerja tetap memberikan pengaruh secara langsung yang signifikan terhadap Kinerja Individu, serta memiliki pengaruh secara tidak langsung lewat Komitmen Kerja. Ini menjelaskan Lingkungan Kerja yang optimal mampu memperbaiki Kinerja Individu dengan langsung, tetapi pengaruh itu akan lebih kuat jika disertai dengan meningkatnya komitmen kerja karyawan. Perbaikan Lingkungan Kerja bukan hanya mempengaruhi kenyamanan saat bekerja, tetapi juga dapat meningkatkan keterikatan emosional individu terhadap organisasi yang akhirnya mendorong peningkatan kinerja. Dalam konteks Tenant PF Garut, lingkungan kerja yang baik seperti penataan gerai yang kondusif, suasana yang mendukung, hubungan kerja yang harmonis, serta dukungan dari pemilik usaha dapat meningkatkan rasa kepemilikan pegawai terhadap organisasi. Saat individu merasa dihargai dan nyaman dalam pekerjaan, mereka akan lebih setia, bertanggung jawab, dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Hasil ini selaras dengan penelitian (Meyer & Allen, 1991) yang menyatakan komitmen merupakan mekanisme psikologis yang menghubungkan kondisi organisasi dengan perilaku kerja individu. Adapun, temuan ini juga konsisten dengan penelitian (Badrianto & Ekhsan, 2021), serta (Zhenjing et al., 2022) yang menemukan bahwa komitmen kerja berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja.

Hasil mediasi parsial menjelaskan perusahaan bisa meningkatkan Kinerja Individu secara langsung dengan memperbaiki lingkungan kerja. Akan tetapi, peningkatan kinerja akan lebih maksimal jika didukung oleh penguatan komitmen kerja individu. Strategi manajemen yang efektif bagi Tenant PF Garut dalam meningkatkan Kinerja Individu melalui dua pendekatan sekaligus atau menggabungkan perbaikan kondisi kerja dengan usaha meningkatkan komitmen kerja secara bersamaan. Perusahaan dapat segera meningkatkan Lingkungan Kerja dengan memperbaiki kenyamanan area kerja, penataan gerai, sirkulasi udara, dan interaksi antarpegawai karena hal ini terbukti dapat secara langsung mendorong Kinerja Individu. Kedua, perusahaan juga harus meningkatkan Komitmen Kerja pegawai dengan meningkatkan keterlibatan, komunikasi yang efektif, memberikan penghargaan, dan dukungan organisasi, karena komitmen kerja terbukti mempertegas pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Individu. Maka, strategi untuk meningkatkan kinerja di Tenant PF Garut tidak hanya harus menitikberatkan pada perbaikan kondisi kerja fisik, tetapi juga perlu diimbangi dengan penguatan komitmen kerja individu.

SIMPULAN

Temuan penelitian dan analisis yang telah dilaksanakan, dapat dinyatakan Komitmen Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai peran signifikan dalam memperbaiki Kinerja Individu di Tenant PF Garut. Kondisi Lingkungan Kerja menunjukkan pengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Individu, yang menjelaskan lingkungan kerja yang efektif, baik dari segi fisik ataupun nonfisik, mampu memperbaiki produktivitas serta kualitas kerja individu. Di sisi lain, Komitmen Kerja juga terbukti memberikan dampak positif serta signifikan pada Kinerja Individu, yang menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat Komitmen Kerja terhadap organisasi, sehingga kinerja yang dihasilkan semakin optimal. Selanjutnya, Lingkungan Kerja mempunyai dampak positif serta signifikan terhadap Komitmen Kerja, yang berarti bahwa Lingkungan Kerja yang mendukung dapat

meningkatkan keterikatan emosional, loyalitas, serta tanggung jawab individu terhadap organisasi. Dalam konteks ini, Komitmen Kerja terbukti berfungsi sebagai variabel yang memediasi menghubungkan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Individu. Oleh karena itu, dampak Lingkungan Kerja terhadap kinerja bukan hanya dengan langsung, melainkan dipertegas melalui perbaikan Komitmen Kerja.

Temuan ini juga menjelaskan bahwa Komitmen Kerja memberikan dampak lebih signifikan daripada Lingkungan Kerja dalam meningkatkan Kinerja Individu. Ini menegaskan bahwa faktor psikologis pegawai merupakan kunci utama dalam meningkatkan kinerja yang maksimal. Oleh karena itu, studi ini menjelaskan perbaikan Kinerja Individu di Tenant PF Garut bukan hanya bisa dilakukan lewat perbaikan Lingkungan Kerja, tetapi juga perlu diiringi dengan usaha peningkatan Komitmen Kerja. Strategi manajerial yang bisa diterapkan meliputi menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, memperbaiki kualitas hubungan antar individu, serta membangun ikatan emosional pegawai dengan organisasi agar kinerja yang dicapai menjadi lebih baik.

Secara praktis studi ini menjelaskan, untuk memperbaiki Kinerja Individu, mengoptimalkan kondisi Lingkungan Kerja saja tidak memadai perlu juga diterapkan strategi yang bisa memperkuat Komitmen Kerja, seperti peningkatan keterlibatan kerja, komunikasi organisasi yang efisien, serta memberikan dukungan dan penghargaan yang adil. Dalam konteks Tenant PF Garut, faktor-faktor lain seperti dorongan kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, serta kesempatan pengembangan karier mungkin juga berpengaruh terhadap pembentukan Komitmen Kerja dan peningkatan Kinerja Individu. Di samping itu, sifat industri kulit yang menghadapi tekanan kerja yang cukup tinggi, permintaan layanan pelanggan, serta kompetisi bisnis yang ketat berpotensi menjadi faktor eksternal yang memengaruhi perilaku individu.

Studi ini juga memiliki sejumlah batasan yang perlu diperhatikan. Total sampel penelitian bersifat terbatas, hanya terdiri dari 32 responden, maka temuan penelitian belum bisa diterapkan secara umum pada seluruh sektor industri atau organisasi lainnya. Kedua, studi ini hanya memanfaatkan variabel Lingkungan Kerja, Komitmen Kerja, dan Kinerja Individu, sehingga ada kemungkinan variabel lain yang lebih berpengaruh terhadap kinerja di industri kulit di Garut seperti budaya organisasi. Karenanya, disarankan agar penelitian selanjutnya memasukkan variabel lain yang relevan, memperbesar jumlah responden, dan memperbesar lingkup objek penelitian untuk mendapatkan temuan yang lebih menyeluruh dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik demi meningkatkan kemampuan prediktif model. Selain itu, penerapan berbagai metode analisis dalam studi selanjutnya diharapkan dapat menghasilkan temuan yang lebih komprehensif dan memperluas generalisasi dari penelitian.

REFERENSI

Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). The effect of lingkungan kerja and work discipline on employee performance through work commitment as an intervening variable. *Journal of Management Science*, *6*(1), 1–10.

Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. In *Modern methods for business research* (pp. 295–336). Lawrence Erlbaum Associates.

Dessler, G. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Pearson Education.

Garut, D. E. K. (2026). *Data potensi industri tekstil, kulit dan aneka Kabupaten Garut tahun 2020–2025*. Pemerintah Kabupaten Garut.

Godbersen, H., Dudek, B., & Ruiz Fernández, S. (2024). The relationship between organizational commitment, commitment to supervisor and servant leadership. *Frontiers in Organizational Psychology*, *2*, 1353959. https://doi.org/10.3389/forgp.2024.1353959

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.

Hidayati, N., Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2021). Work commitment as a mediator of lingkungan kerja effect on employee performance. *International Journal of Research in Business and Social Science*, *10*(3).

Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill.

Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Refika Aditama.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, *1*(1), 61–89.

Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen personalia*. Ghalia Indonesia.

Nurkholifa, A., & Budiono. (2022). The role of organizational commitment in mediating lingkungan kerja on employee performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *10*(2), 123–135.

Purnamasari, W. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *4*(2), 45–53.

Rakhmawati, D. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *8*(1), 67–75.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.

Santana-Martins, M., Nascimento, J. L., & Sánchez-Hernández, M. I. (2022). Employees' emotional awareness as an antecedent of organizational commitment—The mediating role of affective commitment to the leader. *Frontiers in Psychology*, *13*, 945304. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.945304

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.

Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sulastri. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, *5*(1), 55–63.

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*. https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400