

**STIE BINA KARYA
JURUSAN MANAJEMEN
PROGRAM STRATA I
TEBING TINGGI**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING DI PT. JAPFA COMFEED INDONESIA TBK
HATCHERY BANDAR MASILAM**

SKRIPSI

OLEH

KHAIRUL AMRI SIMBOLON (21110020)

FERRY ADRIANSYAH (21110270)

MANAJEMEN



**GUNA MEMENUHI SALAH SATU SYARAT UNTUK MENYELESAIKAN
PENDIDIKAN PADA PROGRAM AHLI MADYA AKUNTANSI
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI BINA KARYA
TEBING TINGGI**

2025

ABSTRAK

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam

Khairul Amri Simbolon

Prodi S1 Manajemen STIE Bina Karya Tebing Tinggi

khairulamri367@gmail.com

Ferry Adriansyah

Prodi S1 Manajemen STIE Bina Karya Tebing Tinggi

ferryadriansyah523@gmail.com

Pembimbing I :

Kumala Vera Dewi, SE, M.Si

Pembimbing II :

Assoc. Prof Dr. Willy Cahyadi, S.Kom, M.Si, CMA, CSA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi serta kinerja karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam, dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang diberikan kepada seluruh karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam sebanyak 50 orang, menggunakan teknik sampling sensus. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda uji koefisien determinasi, uji t dan uji mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan tidak mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja maupun disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan gambaran pentingnya lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak selalu menjadi variabel mediasi yang efektif dalam konteks PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan



ABSTRACT

The Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable at PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam

Khairul Amri Simbolon
STIE Bina Karya Tebing Tinggi S1 Management Study Program
khairulamri367@gmail.com

Ferry Adriansyah
STIE Bina Karya Tebing Tinggi S1 Management Study Program
ferryadriansyah523@gmail.com

Supervisor I:
Kumala Vera Dewi, SE, M.Si

Supervisor II:
Assoc. Prof Dr. Willy Cahyadi, S.Kom, M.Si, CMA, CSA

This study aims to identify and analyze the influence of work environment and work discipline on organizational commitment and employee performance at PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam, with organizational commitment as an intervening variable. The research method used is quantitative, with data collected through questionnaires distributed to all 50 employees at PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam, using a census sampling technique. The data analysis techniques applied in this study include validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination test, t-test, and mediation test.

The results indicate that the work environment has a positive and significant effect on both organizational commitment and employee performance. Work discipline significantly influences employee performance but does not affect organizational commitment. Organizational commitment does not have a direct effect on employee performance and does not mediate the relationship between work environment or work discipline and employee performance. This study highlights the importance of the work environment and work discipline in improving employee performance and shows that organizational commitment is not always an effective mediating variable in the context of PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam.

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (SDM). Karyawan bukan hanya pelaksana tugas, tetapi juga individu yang memiliki potensi untuk berkontribusi secara optimal. Kinerja karyawan mengukur sejauh mana mereka mencapai target yang telah ditetapkan.

Menurut Kurniati & Rojuaniah (2023), kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan secara formal sebagai usaha untuk mencapai tujuan perusahaan berdasarkan norma dan etika yang berlaku tanpa melanggar hukum yang ada. Kinerja karyawan adalah hal penting untuk diperhatikan perusahaan, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah (Triatmojo et al., 2019).

Kinerja yang baik adalah yang sesuai standar organisasi dan mendukung tujuan perusahaan. Untuk meningkatkannya, evaluasi kinerja karyawan dan perbaikan berkelanjutan diperlukan agar perusahaan tetap tumbuh dan unggul dalam persaingan (Mubarok et al., 2019).

PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam, didirikan pada Januari 1971, memproduksi pakan ternak, unggas, ayam pedaging, ikan, udang, daging sapi, dan produk olahan. Hatchery Bandar Masilam, yang terletak di Nagori Bandar Masilam 2, Kecamatan Bandar Masilam, berperan penting

dalam memenuhi kebutuhan pasar unggas. Visi perusahaan adalah menjadi penyedia produk pangan berprotein terjangkau yang terpercaya di Indonesia, dengan kerjasama dan pengalaman teruji untuk memberikan manfaat bagi semua pihak terkait.

Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam, kinerja karyawan sangat penting. Kinerja ini mencerminkan hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka (Mangkunegara, 2017). Ketidak pencapaian target dalam pembuatan produk pakan ternak unggas tentunya merugikan bagi perusahaan. Ketidak pencapaian target dalam pembuatan produk pakan ternak unggas dapat dilihat dari data produksi enam bulan terakhir sebagai berikut:

Tabel 1.1

**Capaian Kinerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk
Hatchery Bandar Masilam Oktober 2024 sampai Maret 2025**

Bulan	Target	Realisasi	Persentase Realisasi
Oktober	100 %	85 %	85%
November	100 %	88 %	88 %
Desember	100 %	90 %	90 %
Januari	100 %	80 %	80 %
Februari	100 %	92 %	92 %
Maret	100 %	95 %	95 %

Sumber : PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam

Masalah utama di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam adalah kurangnya kerja sama antar karyawan dan kuantitas hasil kerja yang belum mencapai target. Meskipun ada perbaikan, capaian yang belum 100%

menunjukkan perlunya perbaikan dalam kualitas kerja sama dan produktivitas. Ketidak tercapainya target mempengaruhi kinerja karyawan dan hasil yang tidak konsisten. Kinerja karyawan diukur dari ketepatan waktu, absensi, partisipasi, dan tingkat kesalahan. Penurunan kinerja berpengaruh pada produksi pakan ternak unggas dan perikanan, yang merupakan produk utama perusahaan, sehingga menurunkan pendapatan dan merugikan perusahaan.

Tindak lanjut hasil survei yang dilakukan oleh penulis di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam, dapat ditemukan beberapa masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan, seperti tabel di bawah ini:

Tabel 1.2
Hasil Pra Survei Variabel Kinerja Karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam

NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN	
		Ya	Tidak
1	Karyawan selalu membantu rekan kerja saat mengalami kendala dalam bekerja.	12 (40%)	18 (60%)
2	Karyawan selalu bertanggung jawab untuk menghasilkan kinerja yang baik.	9 (30%)	21 (70%)
3	Karyawan memiliki kemampuan yang dapat menunjang kualitas kerja.	13 (45%)	17 (55%)
RATA-RATA		11,33 (37,76%)	18,67 (62.23%)

Sumber : Data diolah (2025)

Pada Tabel 1.2 tersebut terlihat bahwa sebanyak 60% atau 18 orang responden merasa bahwa karyawan tidak selalu membantu rekan kerja saat mengalami kendala dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan cenderung kurang berkolaborasi atau kurang peduli terhadap kesulitan

yang dialami oleh rekan kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya rasa saling mendukung antar sesama karyawan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi efektivitas kerja tim.

Kemudian, sebanyak 70% atau 21 orang responden merasa bahwa karyawan tidak selalu bertanggung jawab untuk menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan tidak sepenuhnya bertanggung jawab terhadap hasil kerja mereka. Ketidakpedulian terhadap kualitas kerja dan pencapaian target perusahaan dapat mempengaruhi produktivitas dan kualitas output yang dihasilkan oleh perusahaan.

Selanjutnya, sebanyak 55% atau 17 orang responden menyatakan bahwa karyawan tidak memiliki kemampuan yang cukup untuk menunjang kualitas kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa ada kekurangan dalam keterampilan atau pelatihan yang dimiliki oleh karyawan, yang dapat berpengaruh pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Karyawan yang tidak memiliki kemampuan yang memadai akan kesulitan untuk mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.

Secara keseluruhan, hasil survei ini menunjukkan adanya kekurangan dalam beberapa aspek penting kinerja karyawan, seperti kolaborasi, tanggung jawab, dan keterampilan. Hal ini perlu menjadi perhatian perusahaan untuk meningkatkan pelatihan, pengembangan keterampilan, dan budaya kerja yang lebih mendukung. Beberapa faktor yang diasumsikan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan sebagai solusi dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi.

Terdapat faktor penunjang kinerja karyawan dalam perusahaan yang sangat penting, yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan dan membantu mereka mencapai jenjang karir yang lebih baik secara terarah. Yuditia *et al.*, (2023) menyatakan bahwa dengan lingkungan kerja yang positif, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik dan berkembang dalam organisasi. Selain itu, lingkungan kerja yang baik juga menciptakan suasana yang mendukung kinerja karyawan, di mana karyawan merasa lebih dihargai dan terdorong untuk memberikan kinerja terbaik.

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam, dapat ditemukan beberapa masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja, seperti dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1.3
Hasil Pra Survei Variabel Lingkungan Kerja di PT. Japfa Comfeed
Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam

No	PERNYATAAN	TANGGAPAN	
		Ya	Tidak
1	Saya merasa semangat untuk bekerja karena suasana yang positif di kantor.	15 (50%)	15 (50%)
2	Rekan kerja saya saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.	20 (66,67%)	10 (33,33%)
3	Fasilitas kerja yang tersedia di tempat saya sudah memadai untuk menunjang pekerjaan.	18 (60%)	12 (40%)
	RATA-RATA	17,67 (58,90%)	12,33 (41,10%)

Sumber : Data diolah (2025)

Pada Tabel 1.3, hasil survei menunjukkan bahwa 50% atau 15 responden merasa semangat untuk bekerja karena suasana yang positif di kantor. Hal ini mencerminkan bahwa sebagian karyawan merasakan dampak yang baik dari lingkungan kerja yang mendukung, yang dapat meningkatkan motivasi dan kenyamanan mereka dalam bekerja. Suasana kerja yang positif memainkan peran penting dalam menciptakan keterlibatan dan produktivitas yang lebih tinggi bagi karyawan.

Selain itu, sebanyak 66,67% atau 20 orang responden merasa bahwa rekan kerja mereka saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasakan adanya kolaborasi yang baik di antara rekan kerja mereka. Kerja sama yang solid antar karyawan penting untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien, serta memperkuat rasa kebersamaan di tempat kerja.

Terakhir, 60% atau 18 orang responden merasa bahwa fasilitas kerja yang tersedia di tempat mereka sudah memadai untuk menunjang pekerjaan. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa bahwa fasilitas yang ada cukup mendukung kelancaran pekerjaan mereka, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih nyaman dan produktif. Fasilitas yang memadai sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan memiliki sarana yang cukup dalam melaksanakan tugas dengan baik.

Secara keseluruhan, hasil survei menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa positif terhadap suasana kerja, dukungan dari rekan kerja, dan fasilitas yang tersedia di perusahaan. Hal ini mencerminkan lingkungan kerja yang

mendukung bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka dengan lebih baik.

Pada penelitian Hidayah *et al.*,(2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sabilalo *et al.* (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun non fisik, mendukung peningkatan produktivitas karyawan. Hal ini menguatkan pandangan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam, dapat ditemukan beberapa masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja, seperti yang digambarkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1.4
Hasil Pra Survei Variabel Disiplin Kerja di PT. Japfa Comfeed
Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam

NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN	
		Ya	Tidak
1	Saya selalu hadir tepat waktu di tempat kerja.	14	16

NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN	
		Ya	Tidak
		(45%)	(55%)
2	Saya selalu mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan.	10 (33,33%)	20 (66,67%)
3	Saya merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.	15 (50%)	15 (50%)
	RATA-RATA	13 (43,33%)	17 (56,67%)

Sumber : Data diolah (2025)

Pada Tabel 1.4, terlihat bahwa 55% atau 16 orang responden menyatakan bahwa mereka tidak selalu hadir tepat waktu di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian karyawan sudah cukup disiplin dalam hal kedisiplinan waktu, lebih dari separuh responden masih belum mematuhi waktu yang telah ditentukan. Ketidaktepatan waktu ini bisa mengganggu kelancaran operasional dan merusak ritme kerja di perusahaan, yang pada akhirnya dapat mengurangi produktivitas tim secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih dalam meningkatkan kesadaran akan pentingnya kedisiplinan waktu.

Selanjutnya, 66,67% atau 20 orang responden mengungkapkan bahwa mereka tidak selalu mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum sepenuhnya mematuhi prosedur yang ada, yang seharusnya menjadi pedoman dalam setiap pekerjaan. Ketidakpatuhan terhadap prosedur dapat berdampak negatif terhadap kualitas pekerjaan dan efektivitas proses kerja secara keseluruhan. Hal ini dapat

menciptakan ketidakteraturan dalam operasional yang pada gilirannya dapat menurunkan hasil kerja dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Kemudian, 50% atau 15 orang responden merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Pembagian yang seimbang antara yang merasa bertanggung jawab dan yang tidak, mencerminkan adanya keraguan atau ketidaktegasan dalam rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Meskipun ada karyawan yang peduli dan berusaha memberikan yang terbaik, setengah dari responden lainnya menunjukkan kurangnya rasa tanggung jawab. Ini bisa mempengaruhi kualitas hasil kerja dan motivasi tim secara keseluruhan. Rasa tanggung jawab yang tinggi sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berkinerja tinggi.

Secara keseluruhan, hasil survei ini menunjukkan bahwa masih ada beberapa aspek disiplin kerja yang perlu ditingkatkan, terutama dalam hal kedisiplinan waktu dan kepatuhan terhadap prosedur kerja. Meskipun ada karyawan yang sudah menunjukkan rasa tanggung jawab yang baik, banyak aspek lain yang membutuhkan perhatian lebih. Oleh karena itu, perusahaan perlu fokus pada peningkatan kedisiplinan, pemahaman prosedur, dan rasa tanggung jawab karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien, produktif, dan berkualitas.

Tingkat disiplin kerja yang rendah dapat berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan dan efektivitas organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Susanti & Aesah (2022) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Disiplin yang baik membantu

karyawan untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien, sementara ketidakdisiplinan dapat menyebabkan penurunan kualitas kerja dan kinerja keseluruhan.

Faktor lain sebagai penunjang kinerja karyawan dalam suatu perusahaan yaitu komitmen organisasi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Ketika seorang bergabung dalam organisasi, maka dituntut memiliki komitmen dalam dirinya. Angraini *et al.*, (2021) mengartikan komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan seseorang dalam mengekspresikan perhatiannya untuk kesuksesan organisasi.

Walaupun pada penelitian sebelumnya variabel komitmen organisasi menjadi variabel intervening seperti pada penelitian Pittaloka & FoEh (2024). Maka pada penelitian ini kembali mengulas variabel komitmen organisasi menjadi variabel intervening, hal ini dikarenakan untuk membuktikan kembali apakah variabel komitmen organisasi pada penelitian ini mampu untuk menjadi variabel intervening.

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam, dapat ditemukan beberapa masalah yang berkaitan dengan komitmen organisasi, seperti yang digambarkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1.5
Hasil Pra Survei Variabel Komitmen Organisasi Pada PT. Japfa
Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam

NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN	
		Ya	Tidak
1	Saya berkomitmen untuk tetap bekerja di perusahaan ini dalam jangka panjang.	15 (50%)	15 (50%)
2	Saya bangga telah menjadi bagian dari perusahaan ini.	12 (40%)	18 (60%)
3	Saya selalu berusaha memberikan kontribusi terbaik untuk perusahaan ini.	13 (43,33%)	17 (56,67%)
	RATA-RATA	13,33 (44,43%)	16,67 (55,57%)

Sumber : Data diolah (2025)

Pada Tabel 1.5, terlihat bahwa 50% atau 15 orang responden menyatakan bahwa mereka berkomitmen untuk tetap bekerja di perusahaan ini dalam jangka panjang. Hal ini menunjukkan bahwa setengah dari karyawan merasa memiliki komitmen yang kuat untuk bertahan di perusahaan. Namun, masih ada 50% atau 15 orang responden yang merasa kurang yakin atau tidak berkomitmen untuk tetap bekerja di perusahaan ini. Hal ini dapat menjadi perhatian bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan agar dapat mengurangi tingkat pergantian karyawan dan meningkatkan stabilitas organisasi.

Kemudian, sebanyak 60% atau 18 orang responden menyatakan bahwa mereka tidak merasa bangga telah menjadi bagian dari perusahaan ini. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum merasa bangga dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Perasaan bangga terhadap perusahaan sangat penting untuk membangun loyalitas dan motivasi kerja yang tinggi.

Ketidakbanggaan ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya apresiasi dari perusahaan atau ketidakpuasan terhadap kebijakan dan budaya perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu lebih memperhatikan pengakuan dan penghargaan terhadap karyawan agar mereka merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi lebih.

Selanjutnya, sebanyak 56,67% atau 17 orang responden menyatakan bahwa mereka tidak selalu berusaha memberikan kontribusi terbaik untuk perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa lebih dari separuh karyawan belum sepenuhnya berusaha memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Kurangnya motivasi atau ketidakpuasan terhadap kondisi kerja bisa menjadi faktor yang menyebabkan hal ini. Perusahaan perlu mengidentifikasi penyebabnya dan berusaha menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal.

Secara keseluruhan, hasil survei ini menunjukkan adanya beberapa masalah terkait komitmen organisasi yang perlu ditangani oleh perusahaan, terutama dalam hal kebanggaan terhadap perusahaan dan usaha untuk memberikan kontribusi terbaik. Meskipun ada karyawan yang memiliki komitmen yang baik, sebagian besar responden menunjukkan adanya ketidakpuasan atau kurangnya motivasi untuk memberikan yang terbaik. Oleh karena itu, perusahaan perlu fokus pada peningkatan budaya organisasi, pengakuan terhadap kontribusi karyawan, serta menciptakan lingkungan yang mendukung komitmen dan loyalitas karyawan.

Komitmen organisasi yang rendah dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Penelitian oleh Rizal *et al.*,(2023) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memengaruhi kinerja karyawan. Komitmen tinggi meningkatkan kinerja, inovasi, dan loyalitas, sementara komitmen rendah dapat menurunkan kualitas kinerja dan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dari itu peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam ?
4. Apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam ?
5. Apakah terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam ?

6. Apakah pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam ?
7. Apakah pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara disiplin kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam.

5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan mampu memberikan faedah dan makna bagi perusahaan maupun bagi pihak yang terlibat didalamnya, adalah:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat dimanfaatkan penulis untuk menambah ilmu pengetahuan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

2. Bagi PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi instansi terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

3. Bagi STIE Bina Karya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah referensi sebagai bahan penelitian lanjutan yang lebih mendalam pada masa yang akan datang.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan bisa dikembangkan menjadi lebih sempurna.





BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, pengkajian atas hasil-hasil penelitian terdahulu akan membantu peneliti lainnya dalam menelaah masalah yang akan dibahas dengan berbagai pendekatan spesifik. Adapun penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel, sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Analisis
		Variabel Yang Diteliti	Hasil Penelitian
1	Pittaloka & FoEh (2024) Jurnal Penerbit: Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia) Variabel : X ₁ : Motivasi X ₂ : Disiplin Kerja X ₃ : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan Z : Komitmen	<i>Structural Equation Model</i> (SEM) berbasis <i>Partial Least Square</i> (PLS) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1. Variabel motivasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 2. Variabel disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 3. Variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 4. Variabel motivasi memberikan pengaruh positif terhadap komitmen. 5. Variabel disiplin kerja

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Analisis
		Variabel Yang Diteliti	Hasil Penelitian
			memberikan pengaruh positif terhadap komitmen. 6. Variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap komitmen. 7. Variabel komitmen memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 8. Variabel motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen.
2	Ainu <i>et al.</i>, (2024) Jurnal Penerbit: Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis dan Digital	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Balai Kota Solok Variabel : X_1 : Lingkungan Kerja X_2 : Beban Kerja Y : Kinerja Karyawan Z : Komitmen Organisasional	Analisis jalur (<i>path analysis</i>) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Balai Kota Solok. 2. Variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Balai Kota Solok. 3. Variabel lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Variabel komitmen organisasi bertindak sebagai variabel intervening yang mempengaruhi

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Analisis
		Variabel Yang Diteliti	Hasil Penelitian
			hubungan antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.
3	Andriani <i>et al.</i> , (2024) Jurnal Penerbit: Journal Multidisciplinary Research and Development	Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Tangerang Variabel : X ₁ : Lingkungan Kerja X ₂ : Beban Kerja Y : Kinerja Pegawai Z : Komitmen Organisasi	<i>Structural Equation Model</i> (SEM) berbasis <i>Partial Least Square</i> (PLS) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1. Variabel Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai. 2. Variabel Beban kerja hanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Variabel Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4	Ananda & Hadi (2023) Jurnal Penerbit: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Variabel : X ₁ : Disiplin Kerja X ₂ : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan Z : Kepuasan Kerja	<i>Structural Equation Model</i> (SEM) berbasis <i>Partial Least Square</i> (PLS) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Analisis
		Variabel Yang Diteliti	Hasil Penelitian
			3. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. 5. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 6. Variabel kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. 7. Variabel kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
5	Hatimus Sughuli & Riyadi, (2022) Jurnal Penerbit: Soetomo Business Review	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Smp Negeri 1 Rembang Kabupaten Pasuruan Variabel : X_1 : Motivasi Kerja X_2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Pegawai	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1. Variabel Motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Motivasi kerja dan disiplin kerja

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Analisis
		Variabel Yang Diteliti	Hasil Penelitian
		Z : Komitmen Organisasi	memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Data diolah (2025)

B. Teori Yang Digunakan

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Menurut Fadjar (2018) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Nabilah & Egista (2022) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut Susan (2019) berpendapat bahwa MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan, pemanfaatan individu, dan sebagai ringkasan strategi, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan organisasi perusahaan dan individu.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja didalam sebuah perusahaan atau organisasi.

Menurut Muzaki *et al.*(2021) tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ini dapat dirinci sebagai berikut:

- 1) Tujuan organisasional: tujuan organisasional ini ditujukan untuk mengetahui sejauh mana fungsi manajemen sumber daya manusia dalam menciptakan kondusifitas dan kontribusi kepada efektivitas organisasi.
- 2) Tujuan fungsional: tujuan dari fungsional ini ditujukan untuk memastikan bahwa kontribusi dari bagian SDM betul-betul memenuhi kebutuhan organisasi.
- 3) Tujuan sosial: tujuan ini menjawab tantangan dan permasalahan yang ada di masyarakat dan juga merespon kebutuhan-kebutuhan dari masyarakat dengan tindakan dan manajemen untuk meminimasi dampak negatif terhadap organisasi.

- 4) Tujuan personal: tujuan ini ditujukan untuk memfasilitasi subjek pendidikan dalam hal ini pendidik untuk mencapai tujuannya; minimal tujuan yang mampu meningkatkan kontribusi dirinya terhadap lembaga pendidikan.

Menurut Sunyoto (2019) dapat dibedakan menjadi empat tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yaitu :

- 1) Tujuan sosial

Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan maupun tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif dari tuntutan itu terhadap organisasi.

- 2) Tujuan organisasional

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat untuk mem-bentuknya mencapai tujuan.

- 3) Tujuan fungsional

Merupakan tujuan untuk memper-tahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya tujuan fungsional ini, departemen sumber daya manusia harus menghadapi peningkatan pengelolaan sumber daya manusia yang kompleks dengan cara memberikan konsultasi yang berimbang dengan kompleksitas tersebut.

4) Tujuan pribadi

Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi. Oleh karena itu, aktivitas sumber daya manusia yang dibentuk oleh pihak manajemen haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan organisasi.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Susan (2019), adapun fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1) Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam

membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4) Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6) Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

8) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11) Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini di sebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan lembaga pendidikan, kontrak kerja berakhir, pension dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang-undang No. 12 tahun 1964.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk

meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Putra & Candana (2020) kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Rahmawati & Trisninawati (2024) menyatakan kinerja karyawan adalah gambaran tentang tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan suatu rencana kerja dalam usaha mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang tertulis melalui perencanaan dan strategi perusahaan.

Menurut Ananda & Hadi (2023) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang berikan organisasi pada priode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Makawimbang *et al.*,(2023) adapun faktor-faktor yang mepengaruhi kinerja karyawan adalah:

1) Gaya kepemimpinan

Merupakan konsep yang awalnya dikembangkan di psikologi rakyat untuk menjelaskan pengaruh sosial pada kelompok. Banyak orang percaya bahwa gaya kepemimpinan hanya menjadi yang pertama, terbesar dan paling kuat.

2) Pengembangan karyawan

Merupakan pengembangan kemampuan karyawan individu dan organisasi secara keseluruhan, maka pengembangan karyawan terdiri dari pertumbuhan individu atau karyawan ketika karyawan akan mengembangkan organisasi.

3) Lingkungan kerja

Desain tempat kerja perlu memperhitungkan berbagai masukan. Membuat lebih baik dan lebih tinggi di tempat kerja berkinerja membutuhkan kesadaran tentang bagaimana dampak perilaku kerja dan bagaimana perilaku itu sendiri.

4) Sistem penghargaan karyawan

Merupakan salah satu strategi yang digunakan oleh manajer sumber daya manusia untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang sesuai serta memfasilitasi mereka untuk meningkatkan kinerja mereka.

5) Kepuasan karyawan

Ada banyak alasan yang menunjukkan kepuasan karyawan adalah hasil dari prestasi kerja dan penghargaan memiliki peran penting dalam hal itu.

Penghargaan internal karena hasil pekerjaan yaitu perasaan sukses dan yang eksternal karena rasa syukur dari pekerjaan yaitu upah.

6) Motivasi karyawan

Motivasi adalah tentang antusiasme intrinsik karyawan dan mendorong untuk mencapai kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Menurut Kasmir (2015) faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik demikian pula seterusnya.

3) Rancangan kerja

Jika suatu pekerjaan baik maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Seseorang yang memiliki kepribadian, karakter yang baik akan dapat lakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh bertanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaanya.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan- kebiasaan atau norma- norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perusahaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana dan kondisi disekitar lokasi tempat kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya kerja.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016) menyatakan bahwa indikator kinerja karyawan adalah:

- 1) Kualitas kerja : Tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) Kuantitas : Jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu : Sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.
- 4) Efektifitas : Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (Tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam sumber daya.
- 5) Kemandirian : Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Sedangkan menurut Sari & Rokhmi Fuadati (2022) indikator yang sering digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, terdiri dari :

- 1) *Quantity of Work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang telah ditentukan.

- 2) *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- 3) *Job Knowledge*, yaitu pengetahuan atas pekerjaannya. Luasnya pemahaman mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- 4) *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- 5) *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
- 6) *Dependability*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.
- 7) *Initiative*, yaitu semangat untuk menyelesaikan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- 8) *Personality quality*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitas kerja, kuantitas, dan ketepatan waktu.

3. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Arifin *et al.*,(2023) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Lebih lanjut, komitmen organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap

menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Menurut Rubina *et al.*, (2024) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah keputusan karyawan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi dengan sepenuh hati menerima tujuan organisasi dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan organisasinya.

Sedangkan menurut Ainu *et al.*,(2024) berpendapat bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*) diartikan sebagai suatu kondisi dimana seorang pegawai memihak organisasi serta tujuan dan kemauan untuk mempertahankan keanggotaannya pada pekerjaan tertentu seorang karyawan, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi tersebut dan merekrut individu tersebut.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kesediaan karyawan untuk mengutamakan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan memberikan kontribusi yang besar untuk mencapai terwujudnya tujuan organisasi.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dalam Ainu *et al.*,(2024) sebagai berikut :

- 1) Faktor Logis yaitu karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan yang strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.

- 2) Faktor Lingkungan yaitu karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.
- 3) Faktor Harapan yaitu karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.
- 4) Faktor Ikatan Emosional yaitu karyawan yang merasa ada ikatan emosional yang tinggi, contohnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

c. Indikator Komitmen Organisasi

Berdasarkan pada teori menurut Busro (2018) meliputi 3 (tiga) indikator sebagai berikut:

1) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Indikator Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) meliputi kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi, Loyalitas terhadap organisasi, dan Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.

2) Komitmen Kontinu (*Continuance Commitment*)

Indikator Komitmen kontinu (*Continue Commitment*) meliputi memperhitungan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi dan Memperhitungan kerugian jika meninggalkan organisasi.

3) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Indikator Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) meliputi kemauan bekerja dan tanggung jawab memajukan organisasi.

Kemauan karyawan Kesetiaan karyawan Kebanggaan karyawan pada perusahaan

Sedangkan menurut Siagian (2017) indikator dari komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Kemauan karyawan
- 2) Kesetiaan karyawan
- 3) Kebanggaan karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan kutipan di atas, maka dapat disimpulkan indikator komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah kemauan karyawan, kesetiaan karyawan, dan kebanggaan karyawan pada perusahaan.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja berarti situasi keadaan dimana karyawan melakukan pekerjaan setiap hari. Ada kalanya setiap karyawan mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan kenyamanan dalam bekerja. Karena jika karyawan

merasa nyaman dengan pekerjaan, maka karyawan akan melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati tanpa mengeluh.

Menurut Amelia (2023) lingkungan kerja menciptakan kenyamanan tinggi bagi karyawan. Kenyamanan yang tercipta dari lingkungan kerja ini berpengaruh terhadap keseriusan karyawan dalam bekerja sehingga mendorong karyawan untuk bisa bekerja lebih baik karena dukungan lingkungan.

Jufrizen & Rahmadhani (2020) mengatakan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, dalam hal ini disebabkan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja terhadap karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila karyawan mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik.

Sedangkan menurut Andriani *et al.*, (2024) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan.

Dari berbagai pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan semua keadaan disekitar tempat kerja, baik yang menyangkut lingkungan fisik maupun non fisik dapat membuat karyawan merasa nyaman dan meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Sudaryo, 2018) mengemukakan faktor lingkungan kerja adalah:

1) Suhu

Suhu dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Karena suhu dapat sesuai ruangan dan kenyamanan karyawan.

2) Kebisingan

Kebisingan bukti dari telah tentang suara yang menunjukkan suara yang konstanta atau dapat diramalkan pada umumnya tidak dapat menurunkan prestasi kerja sebaliknya dari efek suara yang tidak diramalkan.

3) Penerangan

Penerangan bekerja pada penerangan yang sama akan membuat penglihatan karyawan menjadi terganggu.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2018) yang menyatakan bahwa ada beberapa indikator lingkungan kerja adalah:

1) Suasana kerja

Dalam hal bekerja diperlukan suasana yang nyaman dan sesuai standar dengan lingkungan kerja pada umumnya. Suasana kerja juga mempengaruhi kesiapan dan semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini tentu juga berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut.

2) Tersedianya fasilitas bagi karyawan

Dalam hal ini tentu saja berperan secara nyata terhadap aktivitas perusahaan. Fasilitas mencakup banyak hal, seperti: gedung,

ruangan kerja, pendingin ruangan serta fasilitas penunjang lainnya. Hal ini tentu saja sangat membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

3) Hubungan antar rekan kerja

Dalam sebuah perusahaan tentu dibutuhkan sebuah kerja sama tim baik dalam bagian yang sama maupun antar sesama bagian. Dalam hal ini tentu saja seorang karyawan harus memiliki hubungan yang baik dengan sesama karyawan lainnya karena sebuah pekerjaan biasanya harus diselesaikan oleh seluruh ataupun beberapa bagian.

Sedangkan menurut Budiasa (2021) yang menyatakan bahwa ada beberapa indikator lingkungan kerja adalah:

- 1) Suasana kerja
- 2) Tersedianya fasilitas kerja
- 3) Keamanan dan keselamatan kerja
- 4) Hubungan antar rekan kerja
- 5) Keadilan dalam lingkungan kerja

Berdasarkan kutipan di atas, maka dapat disimpulkan indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah suasana kerja, tersedianya fasilitas bagi karyawan, dan hubungan antar kerja.

5. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk

menghadapi permasalahan kinerja dimana proses ini melibatkan pimpinan atau manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan.

Skinner (2018), disiplin kerja adalah hasil dari penguatan dan hukuman dalam lingkungan kerja

Menurut Apriliyani & Indra (2024) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Berdasarkan teori di atas maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan ataupun organisasi dalam mewujudkan tujuannya.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan Hasibuan (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

2) Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

3) Kompensasi

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

4) Sanksi hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

5) Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016) ada beberapa indikator disiplin kerja, diantaranya yaitu:

1) Ketaatan aturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

2) Ketaatan aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, pulang kerja, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.

3) Ketaatan perilaku dalam bekerja

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan tugas, jabatan, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4) Ketaatan terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

Sedangkan menurut Agustini (2019) yang menyatakan bahwa ada beberapa indikator disiplin kerja adalah:

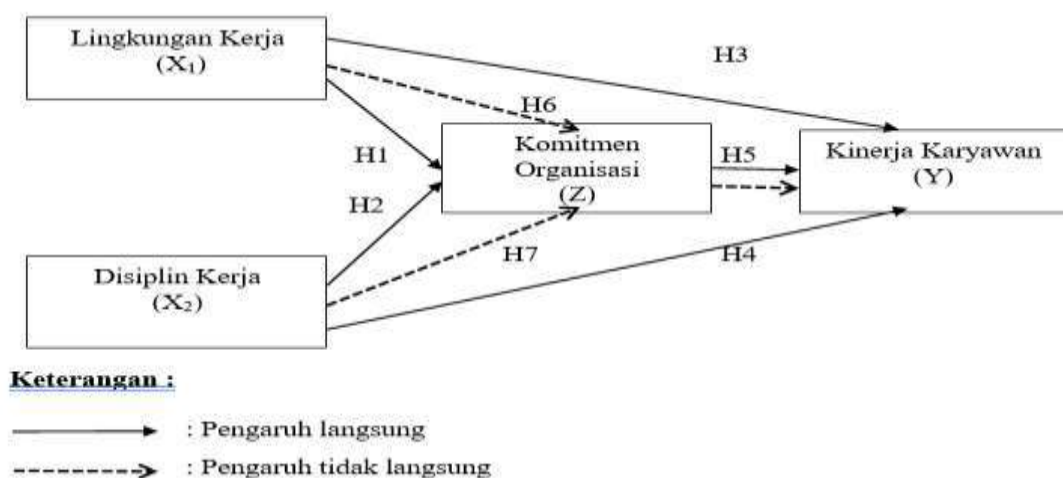
- 1) Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
- 2) Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.

- 5) Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

Berdasarkan kutipan di atas, maka dapat disimpulkan indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah tingkat kehadiran, tata cara kerja, dan ketaatan pada atasan.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan beragam faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting, dengan demikian dapat dikatakan bahwa kerangka berpikir ialah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan Sugiyono (2019). Berikut adalah kerangka konseptual dari setiap variabel yang dilakukan dalam penelitian:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar 2.1 kerangka konseptual diatas yaitu hubungan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif, dengan adanya hubungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, serta budaya yang mendukung, dapat menciptakan kepuasan kerja yang tinggi bagi karyawan. Hal ini pada gilirannya dapat berpengaruh langsung pada tingkat komitmen mereka terhadap organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Andriani *et al.*, (2024), yang berjudul “Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Tangerang”, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi berperan sebagai variabel intervening yang menghubungkan pengaruh positif lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang diberikan oleh organisasi, semakin tinggi pula tingkat komitmen mereka terhadap organisasi. Penelitian ini menunjukkan hasil penelitian yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tangerang.

2. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor kunci yang dapat memengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam organisasi. Disiplin yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik, tepat waktu, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Disiplin kerja yang baik menciptakan suasana kerja yang teratur dan meningkatkan efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Hasyim *et al.*, (2022), yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening” menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan, semakin besar pula komitmen mereka terhadap organisasi. Disiplin kerja berfungsi sebagai faktor pendorong yang memperkuat keterikatan emosional dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tujuan dan nilai organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik berperan penting dalam meningkatkan komitmen organisasi.

3. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang baik dapat memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Suasana kerja yang positif, fasilitas yang memadai, serta hubungan kerja yang harmonis akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Semakin kondusif lingkungan kerja yang tercipta, semakin tinggi kinerja karyawan yang dapat dihasilkan. Penelitian yang dilakukan oleh R. Andriani & Agustina (2022) dalam studinya yang berjudul “Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Kuala Mina Persada)” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang positif di PT Kuala Mina Persada berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan, menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diberikan, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan.

4. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan lebih teratur dalam menjalankan tugas, lebih bertanggung jawab, dan lebih produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja yang tinggi menciptakan suasana kerja yang efisien dan meningkatkan fokus karyawan terhadap pekerjaan mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Permana *et al.*, (2023) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Harris Riverview Kuta” menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mengungkapkan bahwa karyawan yang disiplin dalam menjalankan tugasnya cenderung

memiliki kinerja yang lebih tinggi dan lebih baik, yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

5. Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen Organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan merasa terikat dan memiliki kesetiaan terhadap organisasi tempat ia bekerja. Salah satu dampak dari komitmen organisasi adalah kinerja. Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan cenderung meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Naditya & Meliala (2024) yang berjudul Peran Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening dalam Hubungan Pelatihan dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan di Instalasi Gizi RSUD dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan oleh karyawan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen yang kuat terhadap organisasi akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan memberikan kontribusi lebih maksimal bagi keberhasilan organisasi.

6. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening

Lingkungan kerja adalah kondisi fisik dan sosial tempat karyawan bekerja, yang meliputi faktor-faktor seperti fasilitas, hubungan antar rekan kerja,

dan atmosfer kerja secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Dalam hal ini, lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Sunatar & Ahriani (2024) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai PDAM Tirta Remu Sorong Papua Barat menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kinerja mereka.

7. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening

Disiplin kerja adalah sejauh mana karyawan mematuhi aturan dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi dalam menjalankan tugasnya. Disiplin kerja yang baik akan berpengaruh langsung pada kinerja karyawan, namun hubungan ini juga dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Dalam hal ini, komitmen organisasi berperan sebagai mediator yang memperkuat dampak positif disiplin kerja terhadap kinerja. Artinya, disiplin kerja yang tinggi akan

meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, yang pada gilirannya akan mendorong peningkatan kinerja mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Pittaloka & FoEh (2024) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa disiplin kerja yang tinggi dapat memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi, dan melalui komitmen tersebut, kinerja karyawan dapat meningkat secara signifikan.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Paramita et al., 2021).

Adapun hipotesis dalam masalah penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam.
2. Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap komitmen organisasi di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam.
3. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam.

4. Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam.
5. Terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam.
6. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam.
7. Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam.





BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang datanya berbentuk angka-angka. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah pengembangan, yaitu suatu penelitian pengulangan dari penelitian terdahulu yang serupa namun dengan objek, variabel, dan periode yang berbeda. Penelitian pengembangan adalah suatu proses yang dipakai untuk mengembangkan suatu produk baru atau bahkan menyempurnakan produk yang telah ada agar lebih efektif dan relevan (Sugiyono, 2017).

Dari penelitian Pittaloka & FoEh (2024) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening (*Literature Review* Manajemen Sumber Daya Manusia) yang menjadi variabel pembeda atau variabel pengembang adalah pada variabel motivasi dan objek penelitiannya. Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya terletak pada instansi yang diteliti dan periode waktu dalam melakukan analisis.

C. Lokasi dan Periode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam yang berlokasi di Nagori Bandar Masilam 2, Kecamatan Bandar Masilam.

2. Periode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2025 sampai dengan bulan Juni 2025.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas subyek/obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Target populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam yang berjumlah 50 (lima puluh) karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi. Apabila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Berdasarkan penjelasan di atas, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah

karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam yang berjumlah 50 karyawan.

3. Teknik Sampling

Teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan penelitian ini adalah dengan metode sensus. Sensus atau *sampling total* adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua (Sugiyono, 2019). Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel sensus. Metode sampel sensus adalah teknik penentuan sampel bisa semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 50 karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam.

E. Sumber Data

Sumber data penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh dari lapangan atau diperoleh dari responden, yaitu karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam. Data yang dimaksud adalah jawaban pengisian kuesioner dari responden yang memenuhi kriteria dan yang terpilih. Data sekunder merupakan sekumpulan data yang telah dikumpulkan oleh lembaga tertentu dan telah dipublikasikan. Dalam penelitian ini data sekunder menggunakan jurnal, buku referensi, serta informasi lain yang mendukung tema penelitian.

F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang diberikan secara langsung pada karyawan di Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam. Kuesioner merupakan salah satu teknik untuk mengumpulkan data yang dilakukan dengan metode memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan yang tertulis pada responden agar dijawab (Sugiyono, 2019). Kuesioner yang diberikan kepada responden akan berbentuk pernyataan tertutup atau terstruktur di mana pada kuesioner tersebut akan menyajikan suatu pernyataan yang harus ditanggapi oleh responden tersebut secara terstruktur mengenai tanggapan yang diberikan terhadap masing-masing pernyataan yang diajukan. Data kuesioner ditentukan menggunakan skala *likert*. Skala likert merupakan skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan/pernyataan berkaitan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur. Berikut adalah tabel skala *likert*, yaitu :

Tabel 3.1
Tabel Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

G. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiyono adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu

yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi 2 variabel bebas (*independen*), satu variabel terikat (*dependen*) dan satu variabel intervening. Adapun variabel tersebut akan diuraikan sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (*Independen*)

Variabel bebas (*independen*) adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen* (terikat). Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel bebas (*independen*) adalah: Lingkungan Kerja (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2).

2. Variabel Terikat (*Dependen*)

Variabel terikat (*dependen*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas (*independen*). Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel terikat (*dependen*) adalah kinerja karyawan (Y).

3. Variabel Intervening (*Intervening Variable*)

Variabel *intervening* adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*, tetapi tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela atau antara yang terletak diantara variabel *independent* dan *dependent*, sehingga variabel *independent* tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel *dependent*. Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi (Z).

Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.2
Defenisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Ukur
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2019).	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu (Robbins, 2016)	Skala <i>Likert</i>
2	Komitmen Organisasi (Z)	Komitmen organisasi adalah dorongan emosional positif yang mendorong karyawan untuk mengejar keunggulan, meraih prestasi, dan meningkatkan kompetensi (Edison <i>et al.</i> , 2018).	1. Kemauan Karyawan 2. Kesetiaan Karyawan 3. Kebanggaan Karyawan Pada Perusahaan (Siagian, 2017)	Skala <i>Likert</i>
3	Lingkungan Kerja (X ₁)	Lingkungan kerja adalah suatu keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2019).	1. Suasana Kerja 2. Tersedianya Fasilitas Bagi Karyawan 3. Hubungan Antar Kerja. (Budiasa, 2021)	Skala <i>Likert</i>

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Ukur
4	Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi (Agustini, 2019).	1. Tingkat Kehadiran 2. Tata Cara Kerja 3. Ketaatan Pada Atasan (Agustini, 2019)	Skala <i>Likert</i>

H. Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 25.0.

1. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik fenomena ini disebut variabel penelitian. Jumlah instrumen penelitian tergantung jumlah variabel penelitian yang ditetapkan untuk diteliti. Selain itu instrumen penelitian memegang peran penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrumen yang dipergunakan. Berikut ini beberapa pengujian yang akan digunakan dalam uji instrumen penelitian, yaitu :

a. Uji Validitas

Validitas suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dengan demikian tujuan uji validitas adalah

mengukur apakah pertanyaan yang telah disusun dalam kuesioner benar-benar dapat mengukur apa yang hendak kita ukur (Ghozali, 2018). Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan alat bantu program statistik atau aplikasi SPSS, dengan kriteria sebagai berikut:

1) Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka butir tersebut valid.

2) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka butir atau variable tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *cronbach's alpha* $> 0,06$ dan dikatakan tidak reliabel jika *cronbach's alpha* $< 0,06$.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian regresi terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik. Analisis regresi linier berganda perlu menghindari penyimpangan asumsi klasik supaya tidak timbul masalah dalam penggunaan analisis tersebut.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang dimiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian

normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS 25.0. Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:

- 1) Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- 2) Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi digunakan matrik korelasi variable-variabel bebas, dan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan perhitungan bantuan program SPSS 25 for Windows. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,10$, maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas, dan berlaku sebaliknya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk menguji dalam sebuah model regresi apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke

pengamatan lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara uji statistik yaitu menggunakan uji glejser. Pengambilan kesimpulannya ialah:

- 1) Jika nilai p signifikansi $> 0,05$; maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai p signifikansi $< 0,05$; maka terjadi heteroskedastisitas.

I. Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Menunjukkan apakah variabel *Independen* secara partial atau individual berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependennya*. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikatnya (Ghozali, 2018). Pengambilan keputusan tersebut diantaranya:

- a) Apabila nilai t hitung $> t$ tabel, serta nilai sig. $< 0,05$, Hipotesis nol (H_0) akan ditolak, serta hipotesis alternatif (H_a) akan diterima. Artinya variabel bebas memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.
- b) Apabila nilai t hitung $< t$ tabel, serta nilai sig. $> 0,05$, Hipotesis nol (H_0) akan diterima, serta hipotesis alternatif (H_a) akan ditolak. Artinya variabel bebas tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

2. Analisis Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependen*. Nilai koefisien determinan adalah $0 < R^2 < 1$. Koefisien determinan yang mendekati satu variabel-variabel *independen* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel *independen*. Pengguna *R square* adalah biasa terhadap jumlah variabel *independen* yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan variabel *independen* tersebut berpengaruh secara signifikan atau tidak. Tidak seperti *R square* dapat naik atau turun apabila terdapat tambahan variabel *independen* ke dalam model. Oleh karena itu sebaiknya digunakan nilai *adjusted R square*.

3. Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur merupakan pengembangan dari regresi berganda yang melibatkan variabel lebih dari dua variabel dan saling mempunyai hubungan yang kompleks. Adapun tujuan dari analisis jalur tersebut untuk mengetahui hubungan struktural berbagai variabel bebas dan variabel terikat serta besarnya pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung serta pengaruh total dari model yang dibangun dalam penelitian (Al-Tabany, 2017).

Langkah-langkah dalam analisis jalur adalah disesuaikan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Menstandarkan semua data penelitian dimana semua variabel penelitian ini terukur.

- b. Menggambarkan rancangan diagram jalur sebagaimana yang dijabarkan di atas.
- c. Menganalisis persamaan analisis jalur dan pengujian hipotesis.
- d. Menganalisis dan menginterpretasikan hasil dari pengolahan data tersebut di atas, sebagai berikut:

1) Pengaruh langsung : Pengujian pengaruh langsung yang dilakukan dengan Uji Partial (Uji t) untuk mengetahui pengaruh tiap – tiap variabel X terhadap variabel Y secara partial.

2) Pengaruh tidak langsung : Untuk mengetahui adanya hubungan tidak langsung dengan melakukan perkalian terhadap koefisien jalur pertama dengan koefisien jalur selanjutnya. Apabila hasil perkalian tersebut hasilnya lebih besar dari koefisien hubungan langsungnya maka berarti variabel Y tersebut adalah variable *intervening*.

Persamaan substruktural adalah sebagai berikut:

$$Z = b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$$

$$Y = b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e_2$$

Keterangan:

X_1 : Variabel Lingkungan Kerja

X_2 : Variabel Disiplin Kerja

Z : Variabel Komitmen Organisasi

Y : Variabel Kinerja Karyawan

b_1 : Koefisien jalur X_1 ke Z

b_2 = Koefisien jalur X_2 ke Z

b_3 = Koefisien jalur X_1 ke Y

b_4 = Koefisien jalur X_2 ke Y

b_5 = Koefisien jalur Z ke Y

e_1 = error struktur 1

e_2 = error struktur 2

Interpretasi analisis jalur adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh Langsung

Untuk menghitung pengaruh langsung, digunakan formula sebagai berikut:

- 1) Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.

$X_1 \longrightarrow Z$

- 2) Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap komitmen organisasi.

$X_2 \longrightarrow Z$

- 3) Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

$X_1 \longrightarrow Y$

- 4) Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

$X_2 \longrightarrow Y$

- 5) Pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

$Z \longrightarrow Y$

b. Pengaruh Tidak Langsung

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung, sebagai berikut:

- 1) Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

$X_1 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$

- 2) Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

$$X_2 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$$

c. Pengaruh Total

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung, sebagai berikut:

- 1) Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

Total pengaruh koefisien jalur = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung ($b_3 + (b_1 \times b_5)$).

- 2) Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

Total pengaruh koefisien jalur = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung ($b_4 + (b_2 \times b_5)$).

Dalam penentuan terdapat atau tidaknya efek *intervening* dalam model, dapat dilihat dari kriteria seperti dibawah ini yaitu :

- a) Jika nilai pengaruh tidak langsung koefisien jalur $>$ nilai pengaruh langsungnya, maka terdapat hubungan *intervening*.
- b) Jika nilai pengaruh tidak langsung koefisien jalur $<$ nilai pengaruh langsungnya, maka tidak terdapat hubungan *intervening*.



DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Madenatera.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Ainu, Q., Dian, R., Chintya, O. C., Lara, S. R., & Wulandari, O. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Balai Kota. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis Dan Digital*, 1(3), 157–163.
- Al-Tabany, T. (2017). *Mendesain Model Pembelajaran Inovatif, Progresif dan Kontektual*. Kencana.
- Amelia, S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Tangerang Ciputat. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(1), 29–42.
- Ananda, S., & Hadi, H. K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 4(5), 587–600.
- Andriani, R., & Agustina, T. (2022). Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Kuala Mina Persada). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 7–9.
- Andriani, R. P., Nuraeni, & Yusuf, M. (2024). Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Tangerang. *Journal Multidisciplinary Research and Development*, 6(5), 2310–2319.
- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Makassar*, 2(3), 875–888. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Aniasari, Y., & Wulansari, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentra Ponselindo. *Jurnal Perkusi*, 1(2).
- Apriliyani, A., & Indra, N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. *MASMAN : Master Manajemen*, 2(3), 25–34.

- Ariefahnoor, D., Junaidi, Mahfu, E., & MS, A. K. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada PT Laris Mandiri Pratama). *Master Manajemen*, 2(4), 155–167.
- Arifin, S., Idris Muhammad, & Arfan Harlindah Harniati. (2023). Pengaruh Human Capital, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. *The Manusagre Journal*, 1(4), 553–562.
- Bonaventura, H. M., Dian, P. W., & Ardani, N. I. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bumh Kota Semarang. *Applied Research in Management and Business*, 2(2), 1–10.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.
- Danisa, D., & Komari, N. (2023). Kajian Teoritis Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Managemen Business Innovation*, 1(1), 989–1001.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Fadjar, A. Al. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Indomedia Pustaka.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. . (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. PT. Bumi Aksara.
- Hasyim, W., Putra, M., & Wijayati, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 583–589.
- Hatimus Sughuli, A., & Riyadi, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Smp Negeri 1 Rembang Kabupaten Pasuruan. *Soetomo Business Review*, 3(3), 459–475.
- Hidayat, B., Amin, S., & Rosita, S. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Dusun Kabupaten Muara Bungo. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(2), 55–68.

- Hudayah, H., Echdar, S., & Maryadi, M. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Asn Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kota Parepare. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 11(2), 144–155.
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Julindrastuti, D., & Karyadi, I. (2023). Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemediasi Ppengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 19(1), 50.
- Kasmir. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Kurniati, N., & Rojuaniah. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Sinomika Journal*, 1(5), 1153–1172.
- Lisnandiyanto, S. W., Riono, S. B., Sucipto, H., & Indriyani, A. (2025). Pengaruh Komitmen Organisasi , Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada UD Udang Muncul Jaya Kabupaten Brebes). *Jurnal Manajemen Dan Akuntans*, 5(1), 139–158.
- Makawimbang, C. J. N., Dotulong, L. O. H., & Uhing, Y. (2023). Kajian Kualitatif Terhadap Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Cv.Kharisma Indah Lestari Mokupa. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 1337–1346.
- Mangkunegara, A. . A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Remaja Kosda Karya.
- Mubarok, R. B., Kurniawanto, H., & Sriwidodo, U. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(2), 175–187.
- Muzaki, I. A., Mujahidah, & Erihadiana, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Basis Penguatan Kualitas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 14–31.

- Nabilah, P., & Egista, R. J. (2022). Analisis Sistem Pengembangan SDM pada Kinerja Karyawan Ninja Expres. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3), 110–113.
- Naditya, S. P., & Meliala, A. (2024). Peran Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening dalam Hubungan Pelatihan dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Paradigma*, 5(2).
- Nawir, M., Bachtiar, rahma annisa, Afifah, sulis rif, & Lestari, A. (2024). Indikator Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, 10(3), 301–320.
- Nitisemito. (2019). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*. Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Oktavia, T., Senen, S. H., & Sobandi, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja yang Dimediasi oleh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai Perguruan Tinggi Swasta di Wilayah Sukabumi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(2), 1484–1499.
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Widya Gama Press.
- Permana, K. B. J., Sihombing, I. H. H., & Diwyarthi, N. D. M. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Harris Riverview Kuta. *Jurnal Bisnis Hospitaliti*, 12(2), 102–111.
- Pittaloka, J., & FoEh, J. E. H. J. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(3), 193–202.
- Putra, R. A., & Candana, D. M. (2020). Pengaruh Motivasi Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intevening Pada Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Muhammad Zein Painan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 107–116.
- Raharjo, B. S., Masahere, U., & Widodo, W. (2023). Komitmen Organisasi Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Dan Loyalitas Karyawan: Studi Tinjauan Literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 4(1), 143–156.
- Rahmawati, A. A., & Trisninawati, T. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 22(1), 124–143.

Rarung, N. E. A., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sulut. *Productivity*, 2(3), 198–202.

Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(3), 1126–1140.

Robbins. (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gaya Media.

Rubina, R., Seswandi, A., & Zargustin, D. (2024). Peran Komitmen Organisasi dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 5(2), 133–147.

Sabilalo, M. A., Kalsum, U., Nur, M., & Makkulau, A. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 3(2), 151–169.

Sapriyanto, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Sakokota Palembang. *Jurnal Ilmiah Administrasi Dan Sosial*, 18(2), 183–199.

Sari, J., & Rokhmi Fuadati, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 1(1), 39–59.

Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC PERSADA. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95–111.

Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV.Mandar Maju.

Skinner, B. F. (2018). *Ilmu Pengetahuan Dan Perilaku Manusia*. Pustaka Pelajar.

Sudama, I. K. (2022). Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPK Monarch Bali. *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*, 13(1), 7–17.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. CV Alfabeta.

Sunatar, B., & Ahriani, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Pdam Tirta Remu Sorong Papua Barat. *Jemma*, 7(2), 196–212.

Sunyoto, D. (2019). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. CAPS.

Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2).

Susanti, F., & Aesah, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Intervennng Pada Pt Rakha Gustiawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 101–104.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.

Triatmojo, T. F., Suseno, Y. D., & Sutarno. (2019). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas Bank Perkreditan Rakyat Syariah Sukowati Sragen. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(2), 318–331.

Wijaya, Y., & Kuncoro, A. W. (2024). Pengaruh Stres Kerja , Disiplin Kerja , dan Kepercayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi (Studi Penelitian pada Karyawan PT Brataco Cabang Jakarta Barat). *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce Vol.3*, 3(3), 495–517.

Yuditia, L. P., Hendri, M. I., & Sulistiowati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. *Management Business Innovation Conference*, 1(1), 1041–1056. <http://www.jurnal.upnyk.ac.id/index.php/opsi/article/view/3147>

