
Memaksimalkan Kinerja dengan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi

Ni Made Sarasswandewi⁽¹⁾

Made Dian Putri Agustina⁽²⁾

Ni Nyoman Adityarini Abiyoga Vena Swara⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail : sarasswandewi456@gmail.com

ABSTRACT

Companies that are able to build the performance of each employee have a tendency to obtain better results. Performance will be an important key in achieving every goal set by the company. This research was conducted in order to determine the influence that the work environment, work discipline, and organizational commitment have on performance at CV. Main Star Supra. The population was 53 people, all of whom were used as samples to obtain data. The data collected will be analyzed using the multiple linear regression method. The findings from the test, namely the work environment, work discipline and organizational commitment, were able to show a positive and significant influence on performance. It is recommended from research findings that companies continue to maximize performance by improving the work environment, work discipline and organizational commitment of employees.

Keywords: *Performance; Work Environment; Work Discipline; Organizational Commitment*

ABSTRAK

Perusahaan yang mampu membangun kinerja dari setiap karyawan memiliki kecenderungan untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Kinerja akan menjadi kunci penting dalam mencapai setiap tujuan yang ditetapkan perusahaan. Penelitian ini dilakukan agar dapat mengetahui pengaruh yang diberikan oleh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pada CV. Supra Bintang Utama. Populasi yang ada adalah sebanyak 53 orang yang semuanya dijadikan sebagai sampel untuk memperoleh data. Data yang dikumpulkan akan dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda. Temuan dari pengujian yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kinerja. Disarankan dari temuan penelitian agar perusahaan terus memaksimalkan kinerja dengan meningkatkan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi karyawan.

Kata Kunci: *Kinerja; Lingkungan kerja; Disiplin kerja; Komitmen organisasi*

Pendahuluan

Persaingan usaha yang semakin hari semakin ketat menuntut semua usaha dalam bidang apapun untuk terus bergerak maju dan melakukan adaptasi dengan perkembangan yang ada (Siregar, 2020). Perusahaan harus didukung oleh sumber daya manusia yaitu karyawan yang kompeten dan sesuai dengan bidang usahanya agar dapat menjamin usaha tetap berjalan (N. P. P. Putri & Wilyadewi, 2023). Perusahaan harus mampu memaksimalkan kemampuan karyawan yang

bekerja sehingga hasil yang didapatkan akan memberikan keuntungan bagi tercapainya tujuan (Millah, 2020). Peranan karyawan akan sangat menentukan jalannya usaha sehingga harus dikelola dengan baik supaya mampu bergerak maju bersama (Wahyudi & Diputra, 2023). Karyawan yang memiliki kinerja baik akan membawa perusahaan untuk meningkatkan daya saingnya dengan perusahaan lain dalam bidang yang sama (Putra et al., 2023).

Kinerja karyawan memberikan daya saing yang lebih baik untuk mempertahankan posisi perusahaan dari para pesaing (Ariningsih et al., 2023). Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang karyawan tunjukan setelah melakukan pekerjaannya di perusahaan (Ardiansah & Rochdianingrum, 2022). Permasalahan kinerja sering terjadi karena ketidakmampuan perusahaan dalam melakukan pengelolaan karyawan sehingga dapat memberikan dampak buruk bagi kinerjanya (Saleh et al., 2019). Perusahaan harus melakukan upaya-upaya yang dapat meningkatkan kinerja dari seluruh karyawannya agar produktivitasnya meningkat dan daya saingpun dapat ditingkatkan (Basofitrah et al., 2020). Perusahaan yang memiliki kinerja yang maksimal dari karyawannya akan mampu memberikan hasil terbaik kepada konsumennya sehingga keuntungan perusahaan juga dapat ditingkatkan (Kurniawan et al., 2020). Kinerja akan meningkat dengan berbagai dukungan yang disediakan perusahaan untuk karyawannya selama bekerja untuk menyelesaikan tugasnya (Khoiriyah et al., 2020).

Lingkungan kerja menjadi salah satu dari banyak faktor yang dapat menjadi penentu kinerja karyawan di perusahaan (Putri et al., 2022). Lingkungan kerja adalah kondisi yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi segala aktifitas kerja karyawan (Minggu et al., 2019). Perusahaan harus mampu menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, positif, dan membangun untuk memaksimalkan kinerja karyawan (Pangaila et al., 2022). Karyawan akan lebih produktif jika lingkungan kerjanya dapat mendukung setiap kemampuannya untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan (Dewanti et al., 2021). Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan akan dapat didukung dengan menyediakan lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhannya (Sanjaya & Hadi, 2020). Keadaan lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan kinerja yang dapat memberikan dampak tidak baik bagi keberlangsungan dan juga tumbuh kembangnya usaha (Fajriya et al., 2023).

Disiplin kerja dapat menjadi pengukuran penting dalam membantu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Mantiri et al., 2021). Disiplin kerja adalah sikap patuh yang dimiliki karyawan selama bekerja terhadap peraturan yang diterapkan oleh perusahaan (Yulia & Lestariningsih, 2023). Disiplin karyawan selama bekerja akan membuat tindakannya selaras dengan perusahaan dan tidak melewati batas-batas dalam pekerjaannya (Sembiring & Husen, 2020). Karyawan yang disiplin akan menunjukkan hasil kerja yang lebih baik dan mendukung

perusahaan untuk terus memaksimalkan produktivitasnya (Ahmadi & Hardiyanto, 2021). Perusahaan harus mampu mendisiplinkan karyawan agar setiap tindakannya selama bekerja tetap terarah dan tidak membawa kerugian bagi perusahaan (Mashudi et al., 2020). Disiplin akan membentuk karyawan untuk menjadi lebih bertanggungjawab dengan pekerjaannya dan dapat memaksimalkan kinerjanya (Rahayu & Dahlia, 2023).

Komitmen organisasi karyawan di dalam perusahaan akan mendukungnya untuk memiliki kinerja yang optimal (Wahyudi & Diputra, 2023). Komitmen organisasi adalah sikap karyawan yang berkeinginan untuk terus menjadi bagian dari perusahaan untuk jangka waktu tertentu (Ardiansah & Rochdianingrum, 2022). Karyawan yang berkomitmen dengan perusahaannya akan melakukan yang terbaik untuk menunjukkan hasil yang maksimal (Saleh et al., 2019). Kinerjanya akan meningkat dengan komitmennya terhadap perusahaan dan merasa menjadi bagian dari perusahaan tersebut (Basofitrah et al., 2020). Karyawan dengan komitmen yang rendah akan kurang bertanggungjawab dalam bekerja serta hasil kerjanya kurang bisa dipertanggungjawabkan (Khoiriyah et al., 2020). Perusahaan harus dapat membangun komitmen karyawan agar kemampuannya dapat dimanfaatkan untuk terus memajukan perusahaan dan mencapai tujuan (Mantiri et al., 2021).

CV. Surpra Bintang Utama merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang supplier bahan bangunan dan menjual berbagai macam barang seperti besi, hollow, dan barang lainnya. pada CV. Surpra Bintang Utama bahwa tidak tercapainya kinerja karyawan yang dijelaskan pada hasil wawancara dengan pimpinan CV. Surpra Bintang Utama seperti berikut dimana banyak karyawan yang datang bekerja tidak tepat waktu yang seharusnya sudah mencapai tempat kerja pukul 08.00. Kemudian, karyawan tidak cekatan saat memindahkan besi yang harus diangkut ke truk angkutan pesanan konsumen, terkadang karyawan sering mengobrol ditengah jam kerja sehingga pekerjaan selesainya lebih lama, serta karyawan tidak hati-hati saat menaruh barang atau besi pesanan konsumen, sehingga banyak barang yang penyok, rusak dan tidak tertata rapi di atas kendaraan pengiriman.

Karyawan banyak yang melakukan tindakan ketidaksiplinan yaitu karyawan tidak melayani konsumen dengan ramah dan sopan mengakibatkan banyak konsumen yang komplin, kemudian ada beberapa karyawan yang tidak mematuhi aturan jam istirahat yang seharusnya dimulai dari jam 12.15 sampai dengan 13.00 selesai tetapi, beberapa karyawan tersebut melebihi dari jam yang telah ditentukan, dan terkadang tidak memiliki rasa tanggung jawab saat adanya barang masuk dimana karyawan terburu-buru menyelesaikan tanpa meneliti kembali barang tersebut aman atau tidaknya. Selain itu, hasil observasi yang dilakukan peneliti didapatkan bahwa lingkungan kerja karyawan yang kurang memadai terutama tempat istirahat dan makan siang yang

kurang bersih dan nyaman. Serta adanya pengaruh dari lingkungan kerja non fisik yang mana terlihat kurangnya hubungan antar sesama karyawan maupun atasan seperti tidak menanggapi dengan baik komunikasi yang terjadi dan jarang saling membantu memberikan saran saat terjadi masalah.

Selain Lingkungan kerja dan disiplin yang kurang mendukung menyebabkan ketidak tercapainya kinerja karyawan dengan baik, dan juga komitmen kerja karyawan di CV. Supra Bintang Utama yang masih rendah. Hal ini dapat dilihat melalui hasil wawancara dengan 3 orang karyawan yang menyebutkan bahwa karyawan memiliki keinginan untuk mengundurkan diri jika ada kesempatan atau waktu yang tepat untuk mengundurkan diri. Hal ini menandakan bahwa komitmen organisasi karyawan yang rendah dimana ditandai dengan keinginan untuk keluar dari perusahaan, tidak berkomitmen dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan penuh tanggungjawab, tidak berkomitmen dalam menjaga hubungan kerja antara rekan kerja lainnya. Kemudian, ada beberapa karyawan yang mengakui tidak adanya kesamaan antara dirinya dengan perusahaan yang membuat rasa perhatian dan membentuk komitmen yang mengesankan tidak ada, lalu sebagian ada yang beranggapan tetap bertahan di perusahaan tersebut dikarenakan berbagai faktor yaitu membutuhkan gaji atau karena sudah lama bekerja disana.

Kinerja karyawan menjadi topangan penting bagi perusahaan agar tidak mengalami kerugian dan kebangkrutan (Basofitrah et al., 2020). Peningkatan kinerja menjadi hal yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan untuk mempertahankan usahanya (Pangaila et al., 2022). Kinerja akan mendukung produktivitas perusahaan terus berada pada kondisi yang optimal saat melakukan produksi untuk konsumennya (Dewanti et al., 2021). Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi dapat menjadi faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerja dari setiap karyawannya (Yerita et al., 2022). Penelitian ini dilakukan agar dapat mengetahui pengaruh yang diberikan oleh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pada CV. Supra Bintang Utama.

Lingkungan kerja akan sangat mendukung peningkatan kinerja yang dimiliki oleh karyawan (Kurniawan et al., 2020). Lingkungan kerja karyawan harus disediakan dengan baik agar dapat mendukung karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya (Mashudi et al., 2020). Juliani & Suputra (2021), Sanjaya & Hadi (2020), serta Dewanti et al., (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kinerja. Hipotesis yang diujikan adalah, H_1 : Diduga lingkungan kerja mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kinerja pada CV. Supra Bintang Utama.

Disiplin menjadi hal penting bagi karyawan agar dapat menunjukkan kinerja yang maksimal di perusahaan (Putra et al., 2023). Disiplin kerja akan membuat karyawan bekerja dengan lebih

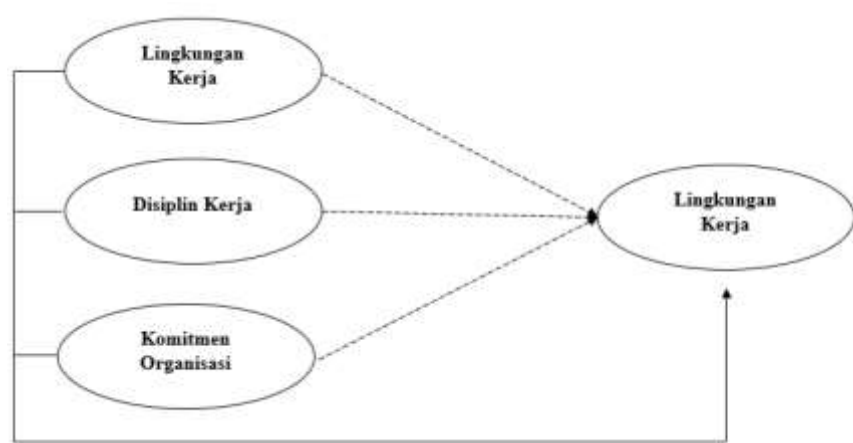
berhati-hati dan bertanggungjawab sehingga kinerjanya menjadi lebih baik (Yulia & Lestariningsih, 2023). Basofitrah et al., (2020), Fajriya et al., (2023), serta Minggu et al., (2019) menemukan bahwa disiplin kerja mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kinerja. Hipotesis yang diujikan adalah, H_2 : Diduga disiplin kerja mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kinerja pada CV. Supra Bintang Utama.

Komitmen karyawan terhadap perusahaan maupun pekerjaannya akan sangat membantu dalam meningkatkan kinerja (Khoiriyah et al., 2020). Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan kemampuan terbaik dalam menjalankan tugasnya di perusahaan (Siregar, 2020). Saleh et al., (2019), Ardiansah & Rochdianingrum (2022), serta Wahyudi & Diputra (2023) menemukan bahwa komitmen organisasi mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kinerja. Hipotesis yang diujikan adalah, H_3 : Diduga komitmen organisasi mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kinerja pada CV. Supra Bintang Utama.

Kinerja akan menjadi faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan (Sembiring & Husen, 2020). Kinerja yang dimiliki karyawan harus terus ditingkatkan agar perusahaan mendapatkan hasil yang memuaskan untuk kemajuan dan pencapaian tujuannya (Mantiri et al., 2021). Ahmadi & Hardiyanto (2021), Pangaila et al., (2022), serta Minggu et al., (2019) menemukan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kinerja. Hipotesis yang diujikan adalah, H_4 : Diduga lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kinerja pada CV. Supra Bintang Utama.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan agar dapat mengetahui pengaruh yang diberikan oleh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pada CV. Supra Bintang Utama. Alasan yang menjadi latar belakang dipilihnya lokasi ini untuk penelitian karena permasalahan terkait kurangnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi. Populasi yang ada adalah sebanyak 53 orang yang semuanya dijadikan sebagai sampel untuk memperoleh data. Pengumpulan data penelitian yang akan diuji untuk menjawab hipotesis dilakukan melalui kegiatan wawancara dan juga memberikan kuesioner kepada seluruh responden agar dapat diberikan skor yang sesuai dengan persepsinya. Data yang dikumpulkan akan dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Ahmadi & Hardiyanto (2021), Pangaila et al., (2022), serta Minggu et al., (2019)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam penelitian ini karakteristik responden digambarkan mengenai jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Adapun karakteristik yang terkumpul melalui pengumpulan kuesioner yang diisi responden adalah responden didominasi oleh laki-laki karena dalam bidang usaha jual beli baja lebih membutuhkan tenaga laki-laki untuk angkut naik turun barang, sedangkan perempuan hanya dibutuhkan pada bagian administrasi, responden terbanyak berumur 36 – 45 dikarenakan dalam bidang usaha jual beli baja lebih membutuhkan tenaga kerja yang sudah berpengalaman serta kuat dalam fisik, responden terbanyak berpendidikan SMA/Sederajat dikarenakan dalam bidang usaha jual beli baja, tidak terlalu mementingkan status pendidikan terakhir serta kebanyakan masyarakat sekarang minimal tamatan SMA/Sederajat, responden terbanyak dengan lama bekerja selama 2 – 3 tahun dikarenakan karyawan CV. Supra Bintang Utama kebanyakan sudah merasa betah dan nyaman bekerja pada masa kerja 3 – 5 tahun.

Berdasarkan hasil dari uji instrumen penelitian telah ditampilkan pada Tabel 1 yang mana memberikan informasi bahwa instrumen penelitian ini telah layak untuk memenuhi syarat dari validitas karena koefisien korelasi dari pengujian adalah lebih besar dari 0,30, serta instrumen penelitian ini telah layak untuk memenuhi syarat dari reliabilitas karena *chronbach's alpha* dari pengujian adalah lebih besar dari 0,60.

Tabel 1 Hasil Uji Instrumen Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Iitem Pernyataan	Valiiditas		Reliabilitas	
			Koeffiisien Korrelasi	Keterangan	<i>Chronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kinerja (Y)	10 Iitem				
2	Lingkungan Kerja (X ₁)	8 Iitem				
3	Disiplin Kerja (X ₂)	8 Iitem	> 0,30	Valid	> 0,60	Reliabel
4	Komitmen Organisasi (X ₃)	6 Iitem				

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan hasil tabulasi data jawaban responden terhadap 10 pernyataan tentang kinerja karyawan yang dijawab oleh 53 orang responden yang disajikan pada Tabel 2, maka dapat diketahui bahwa responden memiliki persepsi yang baik mengenai kinerja karyawan pada CV. Supra Bintang Utama yang terbukti dari rata-rata menyeluruh yang diperoleh sebesar 3,96 dan menunjukkan bahwa karyawan CV. Supra Bintang Utama mampu kinerja yang baik. Penilaian tertinggi diperoleh oleh pernyataan yang menyatakan “Saya selalu menjaga hasil kerja selalu berkualitas” dengan skor yang diperoleh sebesar 4,30 yang berarti bahwa karyawan CV. Supra Bintang Utama telah mampu memberikan hasil kerja yang baik terhadap perusahaan. Penilaian terendah diperoleh oleh pernyataan yang menyatakan “Saya selalu menjaga ketepatan waktu hasil pekerjaan” dengan skor yang diperoleh sebesar 3,72 yang berarti bahwa karyawan CV. Supra Bintang Utama belum menghargai ketepatan waktu terhadap pekerjaan yg diberikan.

Berdasarkan hasil tabulasi data jawaban responden terhadap 8 pernyataan tentang lingkungan kerja yang dijawab oleh 53 orang responden yang disajikan pada Tabel 3, maka dapat diketahui bahwa responden memiliki persepsi yang baik mengenai lingkungan kerja pada CV. Supra Bintang Utama yang terbukti dari rata-rata menyeluruh yang diperoleh sebesar 3,81 yang menunjukkan bahwa CV. Supra Bintang Utama telah memiliki lingkungan kerja yang baik. Penilaian tertinggi diperoleh oleh pernyataan yang menyatakan “Saya selalu menjaga hubungan baik atau relasi dengan atasan, dan rekan kerja” dengan skor yang diperoleh sebesar 4,06 yang berarti bahwa karyawan telah menjaga hubungan baik dengan atasan dan rekan kerja. Penilaian terendah diperoleh oleh pernyataan yang menyatakan “Sarana pelengkap pekerjaan berfungsi dengan baik” dengan skor yang diperoleh sebesar 3,58 yang berarti bahwa CV. Supra Bintang Utama belum memberikan sarana pelengkap pekerjaan yang baik.

Tabel 2 Jawaban Terkait Kinerja

Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-rata Skor	Keterangan
	1	2	3	4	5			
Saya selalu menjaga hasil kerja selalu berkualitas	0	0	8	21	24	228	4,30	Sangat Baik
Saya selalu bekerja dengan cepat dan cekatan	0	1	15	26	11	206	3,89	Baik
Saya mampu menyelesaikan target kerja yang diberikan oleh Perusahaan	0	0	11	29	13	214	4,04	Baik
Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan	0	0	11	23	19	220	4,15	Baik
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan	0	0	10	23	20	222	4,19	Baik
Saya selalu menjaga ketepatan waktu hasil pekerjaan	0	2	15	32	4	197	3,72	Baik
Saya selalu hadir dan semangat dalam bekerja di perusahaan	0	1	15	26	10	204	3,85	Baik

Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jam kerja	0	4	11	26	12	205	3,87	Baik
Saya mampu bekerja bersama-sama dengan rekan kerja lainnya	0	2	14	26	11	205	3,87	Baik
Saya merasa puas dan nyaman bekerja bersama rekan kerja yang lainnya	0	2	17	25	9	200	3,77	Baik
Rata - Rata Keseluruhan Variabel							3,96	Baik

Sumber : data diolah (2023)

Tabel 3 Jawaban Terkait Lingkungan Kerja

Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-rata Skor	Keterangan
	1	2	3	4	5			
Sarana penunjang pekerjaan lengkap disediakan di perusahaan	0	6	14	23	10	196	3,70	Baik
Saya mendapatkan perlengkapan kerja yang masih berfungsi dengan baik.	0	5	15	25	8	195	3,68	Baik
Perusahaan menyediakan makanan ringan dan minuman gratis untuk karyawan.	0	2	20	17	14	202	3,81	Baik
Saya selalu diberikan waktu istirahat yang cukup.	0	1	4	48	0	206	3,89	Baik
Ruang kerja karyawan dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang memadai.	0	0	16	22	16	211	3,98	Baik
Sarana pelengkap pekerjaan berfungsi dengan baik.	0	6	17	23	7	190	3,58	Baik
Saya selalu menjaga hubungan baik atau relasi dengan atasan, dan rekan kerja.	0	0	11	28	14	215	4,06	Baik
Saya selalu menjaga hubungan baik dengan pemasok dan juga konsumen.	0	2	20	17	14	202	3,81	Baik
Rata - Rata Keseluruhan Variabel							3,81	Baik

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan hasil tabulasi data jawaban responden terhadap 8 pernyataan tentang disiplin kerja yang dijawab oleh 53 orang responden yang disajikan pada Tabel 4, maka dapat diketahui bahwa responden memiliki persepsi yang baik mengenai disiplin kerja pada CV. Supra Bintang Utama yang terbukti dari rata-rata menyeluruh yang diperoleh sebesar 3,85 yang menunjukkan bahwa berarti karyawan CV. Supra Bintang Utama memiliki disiplin kerja yang baik. Penilaian tertinggi diperoleh oleh pernyataan yang menyatakan “Saya tidak pernah datang terlambat ke tempat kerja” dengan skor yang diperoleh sebesar 4,09 yang berarti bahwa karyawan CV. Supra Bintang Utama memiliki disiplin dalam hal ketepatan waktu kerja yang baik. Penilaian terendah diperoleh oleh pernyataan yang menyatakan “Saya selalu mematuhi segala aturan yang ada di Perusahaan” dengan skor yang diperoleh sebesar 3,64 yang berarti bahwa karyawan CV. Supra Bintang Utama belum maksimal dalam mematuhi semua aturan kerja perusahaan.

Tabel 4 Jawaban Terkait Disiplin Kerja

Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-rata Skor	Keterangan
	1	2	3	4	5			
Saya selalu datang kerja tepat waktu	0	1	9	29	14	215	4,06	Baik
Saya tidak pernah datang terlambat ke tempat kerja	0	2	9	24	18	217	4,09	Baik
Saya selalu menggunakan pakaian kerja yang sesuai dengan hari kerja	0	3	12	21	17	211	3,98	Baik

Saya selalu mematuhi segala aturan yang ada di Perusahaan.	0	4	15	30	4	193	3,64	Baik
Saya selalu mengerjakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan posisi kerja	0	6	14	23	10	196	3,70	Baik
Saya memiliki hubungan yang baik dengan unit kerja lainnya.	0	5	15	25	8	195	3,68	Baik
Saya selalu dengan baik menjaga sikap dan moral yang diterapkan diperusahaan	0	1	11	30	11	210	3,96	Baik
Saya selalu menghormati pimpinan.	0	2	20	21	10	198	3,74	Baik
Rata - Rata Keseluruhan Variabel							3,85	Baik

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan hasil tabulasi data jawaban responden terhadap 6 pernyataan tentang komitmen organisasi yang dijawab oleh 53 orang responden yang disajikan pada Tabel 5, maka dapat diketahui bahwa responden memiliki persepsi yang baik mengenai komitmen organisasi pada CV. Supra Bintang Utama yang terbukti dari rata-rata menyeluruh yang diperoleh sebesar 3,96 yang menunjukkan bahwa berarti karyawan CV. Supra Bintang Utama telah memiliki komitmen yang baik terhadap perusahaan. Penilaian tertinggi diperoleh oleh pernyataan yang menyatakan “Saya merasa bertanggung jawab atas tugas pekerjaan sehingga tidak berkeinginan untuk keluar dari perusahaan” dengan skor yang diperoleh sebesar 4,15 yang berarti bahwa karyawan CV. Supra Bintang Utama telah memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan. Penilaian terendah diperoleh oleh pernyataan yang menyatakan “Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini” dengan skor yang diperoleh sebesar 3,70 yang berarti bahwa karyawan CV. Supra Bintang Utama belum maksimal dalam memberikan kontribusi terhadap perusahaan.

Tabel 5 Jawaban Terkait Komitmen Organisasi

Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-rata Skor	Keterangan
	1	2	3	4	5			
Saya memiliki ikatan yang tinggi terutama dalam melibatkan diri dalam setiap kegiatan di perusahaan	0	1	9	29	14	215	4,06	Baik
Saya merasa permasalahan Perusahaan juga menjadi permasalahan saya.	0	2	9	24	18	217	4,09	Baik
Saya selalu memutuskan untuk menetap untuk bekerja di Perusahaan	0	3	12	21	17	211	3,98	Baik
Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan yang sekarang	0	2	20	17	14	202	3,81	Baik
Saya merasa bertanggung jawab atas tugas pekerjaan sehingga tidak berkeinginan untuk keluar dari perusahaan	0	0	10	25	18	220	4,15	Baik
Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi Perusahaan ini.	0	4	13	31	5	196	3,70	Baik
Rata - Rata Keseluruhan Variabel							3,96	Baik

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan hasil dari uji asumsi klasik penelitian telah ditampilkan pada Tabel 6 yang mana memberikan informasi bahwa model penelitian telah memenuhi uji normalitas karena datanya telah terdistribusi secara normal yang dibuktikan dengan hasil *Asymp. Sig. (2-tailed)*

melampaui 0,05. Model penelitian juga tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas yang terjadi dibuktikan dengan besarnya nilai dari *Tolerance* yang melampaui 0,10 serta nilai dari VIF yang kurang dari 10. Model penelitian juga tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas yang terjadi karena besarnya nilai *sig.* mampu melewati 0,05.

Tabel 6 Hasil Uji Asumsi Klasik

No.	Variabel	Normallitas	Multikolinieritas		Heteroskedastisitas
		Assymp. Siig. (2-tailed)	Tolerance	VIF	Sig.
1	Lingkungan Kerja (X_1)	0,200	0,191	5,233	0,646
2	Disiplin Kerja (X_2)		0,161	6,217	0,695
3	Komitmen Organisasi (X_3)		0,196	5,099	0,367

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan hasil dari uji koefisien determinasi penelitian telah ditampilkan pada Tabel 7 yang mana memberikan informasi bahwa dengan nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh yaitu sebesar 0,821 membuktikan sebesar 82,1 persen variasi model dari kinerja dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi, sedangkan untuk 17,9 persen sisanya dari hasil tersebut dipengaruhi oleh faktor luar yang ada seperti stress kerja, beban kerja, budaya organisasi, pelatihan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan

Tabel 7 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912 ^a	.832	.821	2.50399

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan hasil dari uji regresi penelitian telah ditampilkan pada Tabel 8 yang mana memberikan informasi bahwa persamaan yang dibentuk adalah $Y = 3,586 + 0,363X_1 + 0,294X_2 + 0,668X_3$ dengan interpretasi seperti berikut:

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dibuktikan dari nilai koefisien regresinya yang memiliki nilai 0,363 (pengaruh positif), memiliki nilai t-hitung (2,248) yang mampu melebihi nilai t-tabel (1,676) serta diikuti dengan signifikansi 0,029 kurang dari 0,05. Hasil itu membuktikan bahwa lingkungan kerja mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kinerja pada CV. Supra Bintang Utama. Berarti semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Supra Bintang Utama. Lingkungan kerja berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan karena tanpa adanya lingkungan kerja yang baik, lingkungan kerja yang positif maka tidak akan mungkin karyawan akan bisa maksimal dalam bekerja. Lingkungan kerja disini dapat berupa rekan kerja, atasan, ruang kerja serta sarana prasarana pendukung lainnya. Ketika karyawan sudah memiliki lingkungan kerja yang mendukung maka otomatis karyawan akan merasakan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja serta secara langsung memiliki kinerja yang baik serta pada ujungnya akan memberikan dampak positif untuk

keberlangsungan perusahaan. Juliani & Suputra (2021), Sanjaya & Hadi (2020), serta Dewanti et al., (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dibuktikan dari nilai koefisien regresinya yang memiliki nilai 0,294 (pengaruh positif), memiliki nilai t-hitung (1,786) yang mampu melebihi nilai t-tabel (1,676) serta diikuti dengan signifikansi 0,048 kurang dari 0,05. Hasil itu membuktikan bahwa disiplin kerja mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kinerja pada CV. Supra Bintang Utama. Berarti semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Supra Bintang Utama. Disiplin kerja merupakan hal mendasar yang harus diperhatikan dan dilaksanakan oleh setiap tenaga kerja. Tanpa adanya disiplin kerja maka tidak mungkin karyawan akan bekerja secara maksimal. Disiplin dalam hal ini adalah mematuhi semua aturan-aturan yang ada di perusahaan serta mematuhi seluruh SOP. Dengan disiplin mematuhi segala aturan yang ada di perusahaan maka akan membantu perusahaan mencapai tujuan perusahaan yang ingin dicapai. Basofitrah et al., (2020), Fajriya et al., (2023), serta Minggu et al., (2019) menemukan bahwa disiplin kerja mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dibuktikan dari nilai koefisien regresinya yang memiliki nilai 0,668 (pengaruh positif), memiliki nilai t-hitung (3,057) yang mampu melebihi nilai t-tabel (1,676) serta diikuti dengan signifikansi 0,004 kurang dari 0,05. Hasil itu membuktikan bahwa komitmen organisasi mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kinerja pada CV. Supra Bintang Utama. Berarti semakin baik komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Supra Bintang Utama. Komitmen organisasi juga sama pentingnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tanpa adanya komitmen yang baik dan komitmen yang tinggi antara karyawan terhadap perusahaan maka tidak akan maksimal dalam mencapai tujuan atau target perusahaan. Komitmen dapat diartikan sebagai dedikasi atau loyalitas karyawan terhadap perusahaan, dimana karyawan dapat mengorbankan tenaga serta waktu demi kemajuan perusahaan serta mencapai tujuan perusahaan. Saleh et al., (2019), Ardiansah & Rochdianingrum (2022), serta Wahyudi & Diputra (2023) menemukan bahwa komitmen organisasi mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kinerja.

Tabel 8 Hasil Uji-T

Table 6. Rush CJR 1						
Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.586	2.358		1.521	.135

Lingkungan Kerja	.363	.162	.302	2.248	.029
Disiplin Kerja	.294	.174	.246	1.786	.048
Komitmen Organisasi	.668	.219	.405	3.057	.004

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan hasil dari uji regresi penelitian telah ditampilkan pada Tabel 9 yang mana memberikan informasi bahwa pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja dibuktikan dari nilai nilai z-hitung (80,647) yang mampu melebihi nilai z-tabel (2,80) serta diikuti dengan signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Hasil itu membuktikan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kinerja pada CV. Supra Bintang Utama. Berarti semakin baik lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Supra Bintang Utama. Ahmadi & Hardiyanto (2021), Pangaila et al., (2022), serta Minggu et al., (2019) menemukan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kinerja.

Tabel 9 Hasil Uji-F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1516.961	3	505.654	80.647	.000 ^b
Residual	307.227	49	6.27		
Total	1824.189	52			

Sumber : data diolah (2023)

Simpulan

Kesimpulan untuk hasil penelitian ini meliputi (1) lingkungan kerja mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kinerja, (2) disiplin kerja mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kinerja, (3) komitmen organisasi mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kinerja, dan juga (4) lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi mampu menunjukkan pengaruhnya yang positif serta signifikan terhadap kinerja. Saran yang penulis berikan adalah (1) menyediakan tempat istirahat dan tempat makan siang yang memadai terutama serta selalu mengawasi hubungan kerja antar karyawan dengan atasan, dengan sesama karyawan dan dengan konsumen, (2) memberlakukan *reward and punishment* kepada karyawan agar lebih mematuhi aturan yang ada di perusahaan sehingga memberikan efek jera, (3) agar karyawan CV. Supra Bintang Utama lebih meningkatkan kontribusinya terhadap perusahaan misalnya dapat dilakukan seperti selalu mematuhi aturan yang berlaku, bekerja semaksimal mungkin, mengorbankan tenaga dan waktu demi kemajuan perusahaan, selalu menjaga hubungan baik dengan sesama rekan kerja, (4) meningkatkan ketepatan waktu hasil pekerjaan, mengerjakan pekerjaan yang diberikan sesuai *deadline*.

Daftar Pustaka

- Ahmadi, A., & Hardiyanto, T. (2021). "Analisis Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja & Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Masa Pandemi Covid-19." *Journal Of Applied Management Research*, 1(1), 24–33.
- Ardiansah, M. R., & Rochdianingrum, W. A. (2022). "Pengaruh Budaya Kaizen, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Lestari Nganjuk." *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(7), 1–19.
- Ariningsih, N. P. A., Susanti, P. H., & Purwaningrat, P. A. (2023). "Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Conato Bakery Denpasar Barat." *Widya Amrita : Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(6), 1131–1143.
- Basofitrah, A., Djaelani, A. K., & Suharto, M. K. A. B. (2020). "Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Di Kantor Kecamatan Maron Kabupaten Probolinggo)." *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 09(5), 57–73.
- Dewanti, R. L., Tarigan, B., Rokhmat, & Wijayanti, L. E. (2021). "Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *The 2nd Widyagama National Conference On Economics And Business (Wnceb 2021)*, 1(1), 325–336.
- Fajriya, Z., Firdais, M. A., & Rinda, R. T. (2023). "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Staf Pengajar Sdita El Ma'mur Bogor." *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi (Jeba)*, 3(1), 39–52.
- Juliani, N. P. S., & Suputra, G. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bpr Desa Sangeh Abiansema Badung. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(1), 335–348.
- Khoiriyah, Y., Arifin, R., & Mustapita, A. F. (2020). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha Sekretariat Daerah Kabupaten Malang." *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma*, 1(1), 200–212.
- Kurniawan, D., Sunaryo, Ha., & Wahono, B. (2020). "Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 9(5), 78–90.
- Mantiri, C. Y., Kalangi, J., & Rogahang, J. (2021). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Sulutgo Cabang Tomohon." *Jurnal Productivity*, 2(2), 85–91.
- Mashudi, I., Wijiyanti, R., & Effendi, B. (2020). "Pengaruh Motivasi Kerja Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Bank Bri Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo)." *Journal Of Economic, Business And Engineering (Jebe)*, 1(2), 319–325.
- Millah, M. (2020). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Madura Guano Industri." *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dr. Soetomo*, 26(3), 225–256.
- Minggu, M. M., Lengkon, V. P. K., & Rumokoy, F. S. (2019). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Air Manado." *Jurnal Emba*, 7(2), 1071–1080.
- Pangaila, N. M. Christie, Nelwan, O. S., & Lengkon, V. P. . (2022). "Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah Prov. Sulawesi Utara." *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 964–973.
- Putra, I. K. A. A., Wijaya, P. Y., & Mahayasa, I. G. A. (2023). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan

- Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpd Desa Adat Mas Ubud.” *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(7), 1373–1384.
- Putri, N. P. P., & Wilyadewi, I. I. D. A. Y. (2023). “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Cv. Ubud Corner Di Gianyar.” *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(4), 773–781.
- Putri, S. S. E., Sukri, S. Al, & Djamil, N. (2022). “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Kota Dumai.” *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(6), 5648–5658.
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu.” *Jesya*, 6(1), 370–386.
- Saleh, F., Mashita, J., & Anggresta, V. (2019). “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Andalan Finance Depok.” *Jabe (Journal Of Applied Business And Economic)*, 6(1), 32–44.
- Sanjaya, B., & Hadi, S. P. (2020). “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Iv Semarang.” *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(1), 1–12.
- Sembiring, D., & Husen, S. (2020). “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen (Jpim)*, 5(3), 286–298.
- Siregar, Y. L. (2020). “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tapak Tuan.” *Jmb (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 2(1), 85–92.
- Wahyudi, D. G. P., & Diputra, G. I. S. (2023). “Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bali Funtastic Di Ubud, Gianyar.” *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(6), 1189–1197.
- Yerita, H., Hady, H., & Lusiana. (2022). “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Journal Of Business And Economics (Jbe)*, 7(1), 96–102.
- Yulia, L. P., & Lestariningsih, M. (2023). “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Honda Victory Surabaya.” *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(2), 1–16.