

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Batu)

Putri Hafida Amalia*)

A. Agus Priyono)**

Afi Rachmat Slamet*)**

Email : Putrihafidaamalia483@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This research aims to analyze the influence of work discipline, work environment, and organizational commitment on employee performance at the Fire Department of Batu City. The approach used in this research is quantitative, with a population of 81 employees. The sampling technique was carried out using a non-probability sampling method, resulting in a sample of 43 employees with ASN (civil servant) status. Data analysis was carried out using multiple linear regression, with hypothesis testing through the F-test and t-test. The results show that work discipline has a significant effect on employee performance, while the work environment and organizational commitment do not have a significant influence. However, simultaneously, work discipline, work environment, and organizational commitment have been proven to significantly affect employee performance.

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

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama dalam organisasi yang berperan penting dalam pencapaian tujuan (Setyoningrum & Abdullah, 2024). Kualitas sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas, terutama dalam kondisi yang menuntut respons cepat dan tepat. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang optimal menjadi faktor kunci dalam pencapaian tujuan organisasi. Dinas Pemadam Kebakaran bertanggung jawab atas pencegahan, penanggulangan, dan penyelamatan dalam kebakaran serta bencana lainnya yang mengancam keselamatan manusia dan lingkungan (PPID, 2019). Di Kota Batu, yang berkembang sebagai destinasi wisata, peran pemadam kebakaran semakin krusial dalam menjaga keamanan masyarakat dan aset dari risiko kebakaran. Struktur organisasi Pemadam Kebakaran Kota Batu mencakup Sekretariat, yang menangani administrasi dan operasional, serta Bidang Pencegahan, yang berfokus pada mitigasi risiko melalui sosialisasi, inspeksi, dan regulasi keselamatan. Kedua unit ini bekerja sinergis untuk memastikan efektivitas layanan. Namun, mereka menghadapi tantangan seperti keterbatasan sumber daya, kompleksitas regulasi, dan rendahnya kesadaran masyarakat terhadap pencegahan kebakaran, yang sering kali menyulitkan implementasi standar keselamatan. Kinerja karyawan berperan penting dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi, terutama di institusi vital seperti pemadam kebakaran. Kinerja yang optimal diperlukan untuk menjamin keselamatan masyarakat dan efisiensi dalam penanganan kebakaran. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi kunci dalam meningkatkan efektivitas tim pemadam kebakaran. Disiplin kerja merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja. Menurut Jufrizen (2021), disiplin kerja adalah kemampuan individu untuk bekerja secara teratur, tekun, dan mematuhi aturan tanpa melanggarnya. Karyawan yang disiplin lebih produktif dan dapat diandalkan, terutama dalam situasi darurat seperti yang dihadapi petugas pemadam kebakaran. Disiplin tinggi meningkatkan ketepatan dan ketanggapan mereka dalam menangani insiden kebakaran. Lingkungan kerja mencakup alat, bahan, serta metode dan pengaturan kerja, baik individu maupun tim Darmawan et al., (2022). Di

pemadam kebakaran, lingkungan yang kondusif mendorong kerja sama tim dan mempercepat respons terhadap insiden. Fasilitas yang memadai serta suasana kerja yang positif berkontribusi pada peningkatan kinerja tim. Komitmen organisasi merujuk pada keterikatan karyawan terhadap tujuan dan nilai organisasi. Menurut Budiantara et al., (2022), komitmen organisasi adalah kondisi di mana karyawan mendukung organisasi serta berupaya untuk tetap menjadi bagian darinya. Komitmen yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas, mengurangi turnover, dan menjaga stabilitas tim pemadam kebakaran. Karyawan yang berkomitmen cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi secara optimal.

Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kepatuhan terhadap peraturan, baik tertulis maupun tidak, dengan sanksi bagi pelanggar (Khaeruman, 2021:23). Teori ini sesuai dengan temuan yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa untuk menghasilkan kinerja yang baik, seorang pegawai dituntut memiliki disiplin kerja yang tinggi (Situmorang, 2022). Disiplin kerja dapat diukur melalui beberapa indikator seperti tingkat absensi, ketetapan waktu, ketaatan terhadap peraturan, dan tanggung jawab (Ernanda et al., 2023). Dalam penelitiannya, Saputri (2022) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki seorang pegawai, semakin baik pula kinerja yang dapat dihasilkan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Nurdin et al., 2023:42). Indikator-indikator lingkungan kerja adalah keamanan, tempat yang layak, orang yang ada di dalam lingkungan kerja, dan fasilitas (Khaeruman, 2021:62). Lingkungan kerja yang memadai dapat menciptakan suasana yang nyaman bagi karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih optimal. Dalam penelitiannya, Kumalasari & Efendi (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh disebabkan oleh faktor lain yang lebih dominan atau karena karyawan telah beradaptasi dengan lingkungan kerja mereka, sehingga faktor ini tidak lagi menjadi penentu utama kinerja.

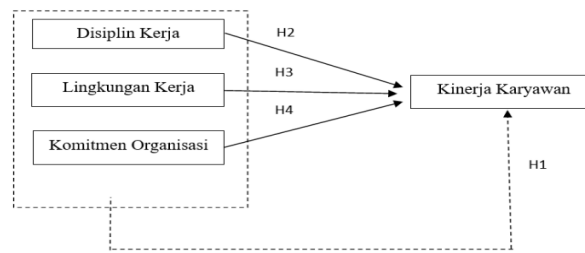
Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Salam (2020:15) mencerminkan sikap dan perilaku kerja yang selaras dengan aturan organisasi. Sikapnya mendukung visi, misi, dan tujuan organisasi, sementara perilakunya mengikuti kebijakan, peraturan, dan SOP yang berlaku. Indikator-indikator komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif (Jufrizen, 2022:22). Dalam penelitiannya, Budiantara et al., (2022) menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh karena komitmen berkelanjutan dapat membuat karyawan bertahan karena keterpaksaan, bukan karena keinginan untuk berkontribusi lebih. Selain itu, komitmen organisasi lebih mencerminkan keterikatan emosional atau kewajiban moral tanpa secara langsung menuntut kinerja lebih produktif. Evaluasi kinerja yang berorientasi pada hasil juga membuat tingkat komitmen tidak selalu berpengaruh pada pencapaian kinerja individu.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja pegawai berdasarkan kriteria tertentu dalam pekerjaannya. Kinerja individu berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan, sehingga pencapaian organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu maupun kelompok (Budiyanto & Mochklas, 2020), Indikator-indikator kinerja karyawan adalah kualitas, kuantitas dan kerjasama (Khaeruman, 2021:17).

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

- H1 : Disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pemadam kebakaran.
- H2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pemadam kebakaran.
- H3 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pemadam kebakaran.
- H4 : Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pemadam kebakaran.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik *nonprobability sampling*, sehingga data yang didapatkan oleh peneliti adalah secara langsung dengan membagikan kuesioner kepada responden yang telah ditetapkan. Penelitian dilakukan di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Batu, dari bulan November 2024 hingga Januari 2025. Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Batu sejumlah 81. Sedangkan teknik penentuan sampel yang digunakan adalah dengan *purposive sampling*, di mana seluruh populasi yang berjumlah 43 karyawan ASN dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2022:133), teknik ini digunakan untuk penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung melalui responden dengan menyebarkan kuesioner secara offline. Sedangkan data sekunder diperoleh dari sumber yang sudah ada. Teknik pengumpulan data menggunakan skala likert untuk mengukur pendapat responden. Alat yang digunakan dalam menganalisis data pada penelitian ini adalah SPSS versi 26.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Statistik Deskriptif

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	43	4	5	4.49	.441
Disiplin Kerja	43	4	5	4.60	.413
Lingkungan Kerja	43	3	5	4.33	.459
Komitmen Organisasi	43	3	5	4.05	.501
Valid N (listwise)	43				

Sumber : Data diolah, 2025

Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk mengukur karakteristik setiap variabel dalam penelitian ini, meliputi nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki nilai minimum sebesar 4 dan maksimum sebesar 5, dengan rata-rata 4,49 serta standar deviasi 0,441. Selanjutnya, variabel disiplin kerja memiliki nilai minimum 4 dan maksimum 5, dengan rata-rata 4,60 serta standar deviasi 0,413. Variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai minimum 3 dan maksimum 5, dengan rata-rata 4,33 serta standar deviasi 0,459. Sementara itu, variabel komitmen organisasi memiliki nilai minimum 3 dan maksimum 5, dengan rata-rata 4,05 serta standar deviasi 0,501. Nilai rata-rata yang relatif tinggi pada seluruh variabel menunjukkan kecenderungan responden memberikan penilaian positif, dengan tingkat dispersi data yang tetap dalam batas yang dapat diterima sebagaimana ditunjukkan oleh nilai standar deviasi.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Instrumen	R hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,618	0.301	Valid
	Y1.2	0,772	0.301	Valid
	Y1.3	0,878	0.301	Valid
Disiplin Kerja	X1.1	0,852	0.301	Valid
	X1.2	0,852	0.301	Valid
	X1.3	0,793	0.301	Valid
	X1.4	0,792	0.301	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0,584	0.301	Valid
	X2.2	0,757	0.301	Valid
	X2.3	0,739	0.301	Valid
	X2.4	0,668	0.301	Valid
Komitmen Organisasi	X3.1	0,748	0.301	Valid
	X3.2	0,817	0.301	Valid
	X3.3	0,740	0.301	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 2, suatu instrumen penelitian dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel. Dari keseluruhan item pernyataan, diketahui memiliki nilai r hitung $>$ 0.301, maka dapat dinyatakan bahwa semua item pernyataan tersebut dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,631	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X1)	0,838	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,633	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasi (X3)	0,654	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 3, nilai koefisien reliabilitas untuk setiap variabel $>$ *Cronbach's Alpha* sebesar 0,6. Dengan demikian, item pernyataan dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.13475517
Most Extreme Differences	Absolute	.143
	Positive	.084
	Negative	-.143
Test Statistic		.143
Asymp. Sig. (2-tailed)		.028 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.315
Point Probability		.000

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan pada tabel 4, hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* Exact Sig. (2-tailed) untuk kinerja karyawan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi memberikan nilai Sig. sebesar 0,315 $>$ 0,05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh data kinerja karyawan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,994	1,006	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X2)	0,834	1,199	Tidak terjadi multikolinieritas
Komitmen Organisasi (X3)	0,830	1,205	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 5, disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi memiliki nilai *tolerance* > 0,1 serta nilai VIF < 10. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,967	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,924	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi (X3)	0,693	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 6, hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode uji White dengan melihat nilai signifikansi (sig). Pada variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi, nilai signifikansi > 0,05. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam data.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4,767	2,727			1,748	,088
Disiplin kerja (X1)	,385	,110	,486		3,512	,001
Lingkungan kerja (X2)	,048	,108	,067		,444	,659
Komitmen organisasi (X3)	,067	,132	,077		,510	,613

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 7, persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 4,767 + 0,385 X_1 + 0,048 X_2 + 0,067 X_3 + e$$

- Konstanta bernilai positif, menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi tidak dimasukkan dalam model, maka kinerja karyawan adalah positif.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja bernilai positif, menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja meningkat, maka kinerja karyawan meningkat.
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai negatif, menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja tidak mendukung, maka kinerja karyawan akan menurun.
- Koefisien regresi variabel komitmen organisasi bernilai positif, menunjukkan bahwa apabila komitmen organisasi meningkat, maka kinerja karyawan meningkat.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	18,662	3	6,221	4,486	,008 ^b
Residual	54,082	39	1,387		
Total	72,744	42			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 8, diperoleh nilai Sig. $0,008 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji t (Parsial)

Tabel 9. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.767	2.727		1.748	.088
Disiplin kerja (X1)	.385	.110	.486	3.512	.001
Lingkungan kerja (X2)	.048	.108	.067	.444	.659
Komitmen organisasi (X3)	.067	.132	.077	.510	.613

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji t yang diperoleh pada tabel 9, dapat dinyatakan sebagai berikut:

- Hasil uji t variabel disiplin kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Hasil uji t variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,659 > 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Hasil uji t variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,613 > 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.507 ^a	.257	.199	1.17759

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 10, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,199 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi memberikan kontribusi sebesar 19,9% terhadap variabel kinerja karyawan. Sementara itu, sebesar 80,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji, dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muliaty (2021) dan Saputri (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputri (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kumalasari & Efendi (2022), Rohimah et al., (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

bergantung pada sifat pekerjaan itu sendiri. Dalam pekerjaan yang menuntut kesiapan tinggi serta menghadapi situasi tidak terduga, kinerja karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain yang lebih relevan dengan tuntutan pekerjaan tersebut dibandingkan dengan lingkungan kerja.

Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji dapat diketahui bahwa variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Budiantara et al., (2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian di Kantor Pemadam Kebakaran Kota Batu menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam lingkungan kerja yang menuntut respons cepat dan ketangguhan fisik, kinerja lebih ditentukan oleh faktor operasional seperti keterampilan teknis, kesiapan fisik, dan pengalaman dalam menangani situasi darurat. Meskipun mencerminkan loyalitas terhadap institusi, komitmen organisasi kurang berperan dibandingkan faktor-faktor yang lebih relevan dengan tuntutan pekerjaan.

Kesimpulan, Keterbatasan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c) Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- d) Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan

- a) Penelitian ini dilakukan di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Batu dengan sampel karyawan yang terbatas, sehingga hasilnya hanya relevan untuk instansi tersebut.
- b) Penelitian ini hanya meneliti pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Batu.

Saran

- a) Dinas Pemadam Kebakaran Kota Batu perlu meningkatkan efektivitas waktu kerja untuk mendukung produktivitas dan respons cepat dalam tugas pemadaman.
- b) Kepatuhan terhadap kebijakan organisasi harus diperkuat guna menjaga profesionalisme dan efektivitas kerja.
- c) Interaksi sosial di lingkungan kerja perlu ditingkatkan untuk menciptakan suasana harmonis dan memotivasi karyawan.
- d) Keterikatan emosional karyawan dengan organisasi harus diperkuat untuk meningkatkan loyalitas dan kinerja.
- e) Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel pelatihan kerja untuk hasil yang lebih signifikan.

Referensi

- Budiantara, I. K., Mitariani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. Adidaya Madani Denpasar. *Emas*, 3(6), 139–151. <https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4175>
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja*. In *Evaluasi Kinerja SDM*. Cv. Aa. Rizky.
- Darmawan, A., Aprilianingsih, S. D. S., & Suwanto. (2022). Pengaruh Semangat, Disiplin, Keselamatan

- Kesehatan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cebong Kayuindo. *Jurnal Manajemen*, 16(2), 268–278. <https://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JM/article/view/1054>
- Ernanda, Y., Tarigan, N. L., Waruwu, S. J., Sinaga, L. N., Natalia, E., & Nainggolan, E. P. (2023). The Influence of Work Environment Discipline Motivation On Employee Performance At PT. Sumo Internusa Indonesia. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(4), 3735–3747. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Jufrizen. (2022). *Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja*. Umsupress.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi kasus*. Cv. Aa. Rizky.
- Kumalasari, P., & Efendi, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 2719–2732. <https://doi.org/https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i7.1213>
- Muliaty. (2021). Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(2), 69–76. <https://doi.org/https://doi.org/10.35797/jab.v11.i2.69-76>
- Nurdin, M. A., Erislan, & Ramli, S. (2023). *Manajemen Kinerja Karyawan (Kedisiplinan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, serta Lingkungan Kerja)*. Mitra Ilmu.
- PPID, kota B. (2019). Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Batu. http://103.211.82.11/ppid_pembantu/profil/dinas-pemadam-kebakaran-dan-penyelamatan
- Rohimah, B., Muniroh, D., Pertiwi, F. H., & Larassaty, A. L. (2023). Pengaruh Keselamatan-Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja di Pos Pemadam Kebakaran Unit Krian. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i1.1163>
- Salam, W. R. (2020). *Komitmen Organisasi*. Unpam Press.
- Saputri, N. R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Pemadam Kebakaran Kabupaten Magelang). <https://doi.org/http://eprintslib.ummgl.ac.id/id/eprint/3843>
- Setyoningrum, A. P., & Abdullah, M. A. F. (2024). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. <https://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/1796>
- Situmorang, B. C. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkasa Beton Batam. (*Doctoral Dissertation, Prodi Manajemen*). <http://repository.upbatam.ac.id/3214/>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Putri Hafida Amalia *) Adalah Mahasiswa FEB unisma

A. Agus Priyono **) Adalah Dosen Tetap FEB unisma

Afi Rachmat Slamet ***) Adalah Dosen Tetap FEB unisma