



---

## **Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Oleh

**Deny Kurniawan \*)**

[deny.kurniawan711@gmail.com](mailto:deny.kurniawan711@gmail.com)

**Hadi Sunaryo \*\*)**

[hadifeunisma@gmail.com](mailto:hadifeunisma@gmail.com)

**Budi Wahono \*\*\*)**

**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang**

### **ABSTRACT**

*Based on research conducted with the aim of analyzing the effect of Organizational Commitment and Work Environment Organizational Commitments on Employee Performance in Malang Municipal Water Supply Company. The population in this study were 325 employees of PDAM Malang City. The sampling technique used is proportional stratified random sampling in which the technique is to select samples based on class. The analytical method used in this study is multiple linear regression analysis with hypothesis testing using the t test and f test. From this study produced answers that have been previously processed that simultaneously the Organizational Commitment of Work Discipline and Work Environment influences Performance, Organizational Commitment influences Performance, Work Discipline influences Performance, and Work Environment influences Performance.*

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

### **Latar Belakang**

Setiap perusahaan profit maupun nonprofit, pasti sudah ditetapkan tujuan dari organisasi tersebut. Diantaranya yaitu mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan. Untuk mewujudkannya diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkompetensi di dalam organisasi itu sendiri. Priyono & Marnis (2008:36) mengatakan bahwa banyak sekali sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, baik itu SDA maupun SDM. Demikian dari berbagai sumber daya tersebut, SDM yaitu sumber daya yang sangat khusus. SDM memegang peranan yang khusus.

Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan khusus untuk kesuksesan suatu perusahaan, karena manusia adalah asset utama atau terpenting yang harus dikelola dan dilatih oleh sebab itu, karyawan perlu kepedulian yang sangat khusus dari perusahaan. Dan untuk mencapai kebutuhan khusus tersebut, juga dibutuhkan SDM yang kreatif, produktif dan konsisten terhadap perusahaan.

Kekuatan organisasi atau perusahaan untuk tetap bertahan yaitu dengan meningkatkan perkembangan ekonomi dan sumber daya manusia yang berkualitas. Banyaknya pesaing baru dalam sebuah bisnis disebabkan oleh kemudahan dan kemajuan teknologi. Sumber daya manusia merupakan faktor penunjang keberhasilan perusahaan, bukan hanya ditentukan keunggulan teknologi, sarana, dan prasarana yang

---

memadai. Keadaan yang perlu dalam agenda bisnis adalah proses mengelola sumber daya manusia.

Kinerja merupakan hasil usaha yang diperoleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Fenomena kinerja pada PDAM Kota Malang meningkat tiap tahunnya. Terbukti bahwa PDAM Kota Malang mendapatkan piagam Top PDAM 2018 dan juga sebagai Top BUMD 2018. Piagam itu berhasil dicapai PDAM Kota Malang karena mewujudkan kinerja yang terbaik.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, komitmen organisasi juga sangat di perlukan berada pada setiap diri pegawai itu sendiri. Menurut Luthans (2006:128) komitmen organisasi yaitu perilaku peduli pegawai yang diberikan kepada perusahaan dan terus berusaha untuk meraih target yang telah direncanakan dalam berbagai kondisi. Sebab dari itu, komitmen organisasi yang tinggi dapat menciptakan rasa komitmen maupun rasa mempunyai terhadap lembaga.

Menurut Siagian (2014:74) disiplin kerja merupakan perbuatan para pegawai sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati bersama antara pihak pegawai dengan lembaga. Fenomena disiplin kerja terlihat dari pegawai masuk hingga pegawai selesai dalam bekerja (pulang kerja) harus sesuai dengan jam yang dijadikan patokan selama bekerja dalam perusahaan. Dengan adanya kedisiplinan maka dipastikan bahwa kinerja juga dalam kondisi yang sesuai dengan keinginan perusahaan. Pengamatan yang dilakukan peneliti terhadap karyawan PDAM Kota Malang tingkat kehadiran yang ada fluktuatif dan belum sepenuhnya karyawan berdisiplin untuk masuk kerja sebagai suatu kewajiban tanpa harus ada paksaan. Perputaran/rotasi karyawan yang dilakukan ada yang terjadi terlalu cepat. Sedangkan untuk kehadiran karyawan sebagian ada yang tidak tepat waktu atau terlambat.

Menurut (Heny Sidanti, 2015:84) Lingkungan kerja dituju ke bagaimana pegawai memperoleh rasa puas, tentram, nyaman, dan aman dalam menyudahi tugasnya di dalam ruang kerjanya. Menurut Sutrisno (2010:118) lingkungan kerja yaitu keutuhan fasilitas kerja yang ada di lingkungan karyawan yang masih melaksanakan pekerjaan Berdasarkan hasil laporan Praktek Pengalaman Lapangan (PKL) terdapat fenomena pada di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang. Hasil laporan tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja PDAM Kota Malang masih kurang baik, karena masih banyak memerlukan perhatian mengenai kondisi lingkungan pada tempat kerja seperti, kurangnya kondisi suhu udara di dalam tempat kerja meskipun telah diberikan fasilitas pendingin. Seringnya AC (*air conditioner*) dan ventilasi udara yang tidak bisa bekerja dan berfungsi dengan baik di tempat kerja sehingga terjadi berkurangnya pertukaran udara di tempat kerja yang mengakibatkan rasa panas pada saat karyawan melakukan jam kerja dan kejenuhan saat bekerja disebabkan karena tata ruang kerja tidak pernah berubah.

Penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di dukung oleh beberapa penelitian sebelumnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ferzadiana, Sugiarto dan Ruliana (2016) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja. Penelitian tersebut bertolak

belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam jurnal penelitian yang dilakukan oleh Sunarno dan Lie liana (2016) menyatakan hasil, bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Suhana, lianna dan Romadi (2017) hasil penelitian menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Dari pengamatan yang dilaksanakan terdapat perbedaan hasil terhadap kinerja, oleh sebab itu, maka variabel kinerja menarik untuk diuji.

Berdasarkan uraian latar belakang, diajukan rumusan masalah, Bagaimana deskripsi Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan, Bagaimana pengaruh simultan serta secara parsial Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja, Untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Manfaat penelitian yang diharapkan adalah memberikan kontribusi baik untuk pengembangan keilmuan maupun untuk pengelolaan institusi.

### **Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2016:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat didukung oleh Prawirosentono (2012:104) yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi iklim kerja yang profesional. Umam (2010:259) komitmen organisasi memiliki arti loyalitas pegawai yang kuat terhadap organisasi/lembaganya, sehingga tidak terpikir sedikitpun untuk keluar dari lembaga tersebut apapun keadaannya. Kreitner dan Kinicki (2010:166) menyebutkan kesepakatan untuk melaksanakan sesuatu untuk individu, kumpulan atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasi mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu meneliti dirinya dengan organisasi.

### **Disiplin Kerja**

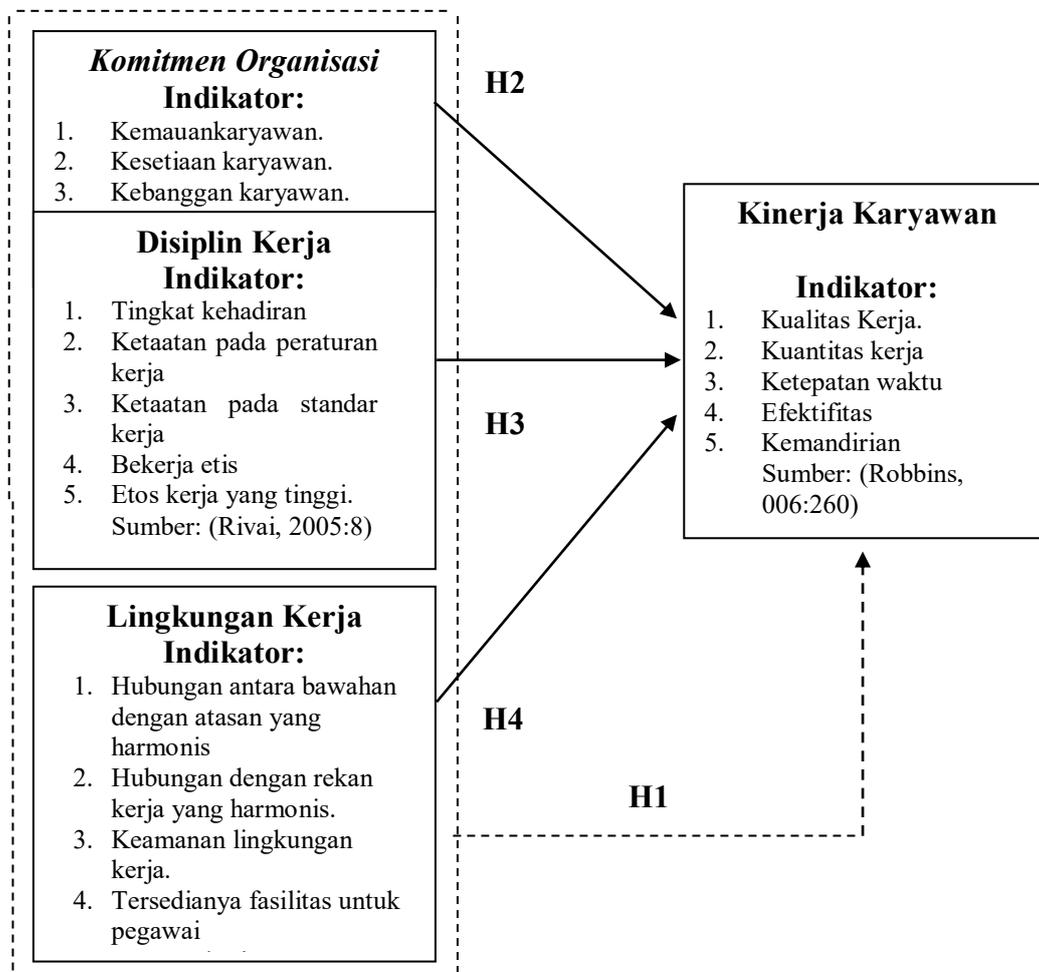
Menurut Robins(2013:215) kedisiplinan kerja diartikan suatu perilaku yang dilaksanakan sukarela dengan sungguh-sungguh mengikuti ketentuan-ketentuan yang telah disahkan oleh atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis, sedangkan menurut Hasibuan,(2017:193) menyebutkan kedisiplinan yaitu suatu kepatuhan seorang dan

bersungguh-sungguh untuk mematuhi norma dan ketentuan-ketentuan yang ada pada organisasi.

### Lingkungan Kerja

(Sidanti, 2015) “lingkungan kerja merupakan lingkungan suatu pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari di dalam perusahaan. Lingkungan kerja lebih mengarah kepada bagaimana pekerja mendapatkan rasa nyaman, aman, tentram, dan puas dalam menyelesaikan pekerjaan di dalam ruang kerjanya.(Sunyanto, 2013: 43) yaitu segala apapun yang terdapat disekeliling para seorang pekerja yang dapat memotivasi seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya yang diberikan”.

Kerangka konsep ini dilatar belakangi dengan memperhatikan hipotesa penelitian dengan variabel yang diamati untuk memudahkan penelitian, berikut adalah hipotesis :



Hipotesis dari Penelitian ini adalah Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersamaan maupun secara individual.

---

## Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang bermaksud untuk meneliti jumlah sampel dan populasi. pengumpulan data dalam penelitian ini memakai data kuantitatif.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang, terletak di Jalan Terusan Danau Sentani No. 100 Madyapuro Kota Malang.

Penelitian ini dimulai pada bulan Januari 2020 sampai dengan Juni 2020. Menurut laporan sumber daya manusia bulan Februari 2020 pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang mempunyai karyawan berjumlah 325 karyawan.

Menurut (Indrianto dan Supomo, 2014:115), populasi merupakan “sekumpulan orang dalam suatu perusahaan yang memiliki karakteristik. Populasi penelitian ini sebanyak 325 karyawan pada PDAM Kota Malang.

Cara menentukan besaran sampel penelitian yang memenuhi ditentukan berdasarkan perhitungan dari rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} = 325 / (1 + 325 \times 0,1^2) = 76.47 = 76.$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka diperoleh ukuran sampel yang diperlukan peneliti yaitu sebanyak 76 responden.

## Definisi Konsep Variabel

### Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:67) “pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

### Komitmen Organisasi

Menurut Umam (2010:259) “komitmen organisasi memiliki arti loyalitas pegawai yang kuat terhadap organisasi/lembaganya, sehingga tidak terpikir sedikitpun untuk keluar dari lembaga tersebut apapun keadaannya”.

### Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2017:193) mengatakan bahwa “disiplin merupakan suatu ketaatan seorang individu dan sadar serta sedia untuk mentaati norma dan peraturan-peraturan yang ada pada organisasi. Adapun sadar disini yaitu suatu sikap, perbuatan, dan tingkah laku yang rela bertanggung jawab dan mentaati peraturan dan norma-norma yang ada pada organisasi tersebut.

### Lingkungan Kerja

(Sutrisno, 2010:118) lingkungan kerja merupakan keutuhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan seperti contoh kondisi di tempat bekerja, menyediakan fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketentraman dan keterkaitan antar sesama rekan kerja merupakan faktor dari lingkungan kerja.

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. menurut (Indriantoro, 2009) data primer adalah data yang diperoleh secara langsung

---

dari sumber pertama, sementara data sekunder ialah data yang didapatkan dari media perantara.

Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan *statistik inferensial* serta menggunakan angket dan tertutup dan data sekunder. Angket diberikan kepada responden dan langsung memilih jawaban yang tersedia”.

### **Pembahasan**

Saluran air bersih yang ada di Kota Malang sudah ada mulai zaman Belanda, dan dimulai sejak 31 Maret 1915, lalu peraturan mengenai fasilitas air bersih terkenal dengan nama WATERLEIDING VERORDENING Kota Besar Malang.

Berdasarkan data responden berdasarkan jenis kelamin pria berjumlah 45 karyawan dengan presentase 59,2%, sedangkan jenis kelamin wanita berjumlah 31 karyawan dengan presentase 40,8%. Dapat diketahui bahwa responden penelitian pada PDAM Kota Malang dengan sejumlah karyawan laki lebih banyak dibandingkan pekerja wanita, sehingga dapat disebabkan pada beberapa devisi seperti perencanaan teknik, perawatan, pengadaan, hubungan pelanggan lebih membutuhkan tenaga kerja berjenis kelamin laki-laki.

Berdasarkan data responden yang diperoleh dalam penelitian ini berdasarkan umur 24-35 tahun berjumlah 21 responden dengan presentase 27,6%, umur >35-45 tahun berjumlah 32 responden dengan presentase 42,1%, umur >45-55 tahun berjumlah 16 responden dengan presentase 21,1%, umur >55 tahun berjumlah 7 responden dengan presentase 9,2%. Adapun data tersebut dapat disimpulkan bahwa pada usia 24-45 tahun merupakan usia produktif karyawan dan pada usia tersebut kinerja karyawan dapat dimanfaatkan secara maksimal oleh perusahaan.

Berdasarkan data responden yang diperoleh dalam penelitian ini berdasarkan status pernikahan yaitu menikah berjumlah 53 responden dengan presentase 69,7%, sedangkan yang sudah menikah berjumlah 23 responden dengan presentase 30,3% Hal ini disebabkan karena kebutuhan finansial karyawan yang sudah menikah lebih besar dibandingkan karyawan yang belum menikah sehingga dalam hal ini mayoritas karyawan yang sudah menikah harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga.

Berdasarkan data responden dapat dilihat bahwa mayoritas lama bekerja karyawan adalah lebih dari 5 -10 tahun dengan jumlah responden 23 karyawan dengan presentase 30,3 %, lama kerja lebih dari 10 – 15 tahun sebanyak 22 responden presentase 28,9 %, lama kerja lebih dari 15 tahun sebanyak 17 responden dengan presentase 22,4 %, dan lama 0 – 5 tahun sebanyak 14 responden dengan presentase 18,4 %. Dalam hal ini masa kerja karyawan mayoritas lebih dari 5 – 10 tahun disebabkan karena pada rentan waktu tersebut karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan dan menganggap dirinya sudah menjadi bagian dari perusahaan serta kesulitan untuk mencari lowongan pekerjaan yang baru.



## Hasil Penelitian Dan Pembahasan

### Metode Analisis

### Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji dapat dijelaskan bahwasanya di dalam penelitian ini sudah lolos Uji Instrumen, Uji Normalitas dan Uji Asumsi Klasik.

### Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = -3.134 + 0.431 X_1 + 0.369 X_2 + 0.520 X_3$$

Keterangan :

- Y = Variabel (kinerja karyawan)
- a = Bilangan konstanta atau nilai tetap
- b = Koefisien variabel dari X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub>
- X<sub>1</sub> = Variabel (Komitmen Organisasi)
- X<sub>2</sub> = Variabel (Disiplin Kerja)
- X<sub>3</sub> = Variabel (Lingkungan Kerja)
- e = Standar error

Berikut ini adalah contoh-contoh keadaan terkini, dengan perincian serupa dengan yang berikut:

- a. Y = Bila variabel dependen akan dideteksi oleh variabel independen. Di dalam penelitian ini variabel dependennya yaitu kinerja karyawan dan variabel independennya yaitu komitmen organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja.
- b. Nilai Konstanta sebesar -3.134, artinya bila variabel komitmen organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja bernilai konstan atau tetap maka Kinerja Karyawan bernilai negatif.
- c. Koefisien regresi Komitmen Organisasi positif signifikan, artinya jika variabel Komitmen Organisasi meningkat, maka variabel Kinerja Karyawan cenderung mengalami peningkatan.
- d. Koefisien regresi Disiplin Kerja positif signifikan, artinya jika variabel Disiplin Kerja meningkat, maka variabel Kinerja Karyawan cenderung mengalami peningkatan.
- e. Koefisien regresi Lingkungan Kerja positif signifikan, artinya jika variabel Lingkungan Kerja meningkat, maka variabel Kinerja Karyawan cenderung mengalami peningkatan.

### Uji Hipotesis

#### Uji F

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai signifikan kurang dari probabilitas, maka dapat mendapat kesimpulan bahwa variabel komitmen organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa semuanya variabel bebas yang digunakan dalam model secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen.

---

## Uji t

Berdasarkan hasil uji dasar penentu hasil uji t bisa digunakan dengan salah satu cara yaitu berdasarkan t hitung dan berdasarkan nilai signifikan. Dilihat pada hasil tingkat probabilitasnya bahwa tingkat signifikan dari variabel komitmen organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja kurang dari probabilitas sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dapat diterima dengan demikian variabel komitmen orrganisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja dinyatakan berpengaruh.

## Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan hasil uji koefisien  $R^2$  bahwa variabel komitmen organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa semua variabel variabel terkat memiliki pengaruh terhadap variabel yang didukung oleh variabel lainnya. *Standart Error of Estimase* (SEE) semakin sedikit nilai SEE, maka semakin cepat untuk memperkirakan variabel bebas.

## Pembahasan Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan variabel Kinerja Karyawan dengan indikator Kualitas dan kuantitas Kerja, disiplin waktu, Efektifitas dan individual yang mendapat skor tertinggi pada indikator Ketepatan waktu pada pernyataan “Dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu” dan yang mendapat skor terendah pada indikaror Kemandirian pernyataan “Sebagai pekerja saya memiliki komitmen yang tinggi”.

Berdasarkan variabel Komitmen Organisasi dengan indikator kesiapan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggan karyawan yang mendapat skor tertinggi pada indikator kesetiaan karyawan pada pernyataan “Tidak terpikir ingin keluar dari tempat kerja” dan yang mendapat skor terendah pada indikator kebanggan pada pernyataan “Merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi”.

Berdasarkan variabel Disiplin Kerja dengan indikator tingkat kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan kerja, kepatuhan terhadap standar kerja, bekerja etis dan ketekunan dalam bekerja yang tinggi, yang mendapat skor tertinggi pada indikator ketaatan pada peraturan kerja pada pernyataan “Melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan” dan yang mendapat skor terendah pada indikator tingkat kehadiran pada pernyataan “Kehadiran kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan”.

Berdasarkan variabel Lingkungan Kerja dengan indikator hubungan antara bawahan dengan atasan yang harmonis, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, keamanan lingkungan kerja, tersedia fasilitas untuk pegawai, dan suasana kerja yang kondusif, yang mendapat skor tertinggi pada indikator hubungan dengan rekan kerja yang harmonis pada pernyataan “Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja” dan yang mendapat skor terendah pada indikator keamanan lingkungan kerja pada pernyataan “Rasa aman ditempat kerja karena ada jaminan saat pensiun”.

## Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan untuk membuktikan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan



item pernyataan “Tidak terpikir ingin keluar dari tempat kerja”. Mewujudkan visi dan misi dari perusahaan juga dibutuhkan sikap yang positif oleh pegawai. Maka dari itu organisasi harus menyadari akan pentingnya kinerja serta menerapkan beberapa faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap sikap kerja karyawan demi mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri.

Penelitian ini relevan dengan penelitian Maghfiroh (2017) dan Sularso (2017). Salah satu contoh komitmen terhadap suatu perusahaan adalah tidak memiliki keinginan untuk *resign* dari perusahaan tersebut, sebagaimana hal ini telah dibuktikan dengan hasil survei pada sejumlah karyawan di kantor PDAM Kota Malang bahwa mereka ingin keluar dari PDAM Kota Malang.

### **Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan membuktikan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan item pernyataan “Melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan”. Kedisiplinan merupakan sikap dan perilaku sumber daya manusia yang tak kalah penting, sebab semakin baik tingkat disiplin, maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapainya. Instansi atau perusahaan tanpa disiplin yang baik akan sulit untuk mencapai target yang telah ditetapkan

Penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu oleh Sularso (2017) dan Agung (2018). Disiplin kerja merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari pegawai dalam melakukan pekerjaan, karena dengan disiplin tersebut pegawai dapat terhindar dari keteledoran ataupun berbagai hal yang dapat mengganggu proses pekerjaan (Nurchayho, 2011).

### **Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis yang dilaksanakan untuk menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya. Selain mendorong tingkat kedisiplinan kerja, kondisi lingkungan merupakan aspek di mana sangat perlu untuk di perhatikan. Dengan lingkungan kerja yang baik, kesadaran karyawan untuk dapat melaksanakan tugas dengan penuh disiplin akan terwujud, kondisi lingkungan kerja dapat mendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pengamatan ini relevan dengan pengamatan terdahulu oleh Khoir (2017) dan Nico dkk (2018). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai baik pada waktu bekerja ataupun ketika istirahat kerja, baik secara langsung atau tidak langsung, berbentuk fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi pegawai itu sendiri dan pekerjaannya dalam bekerja.



---

## **Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terdapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Malang. Penelitian ini relevan dengan penelitian (Maghfiroh, 2017) “Pengaruh Komitmen organisasi, Kepuasan kerja dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang”. (Khoir, 2017) “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Sains Dan Teknologi Akselerator Badan Tenaga Nuklir Nasional (Psta Batan) Yogyakarta”. (Sularso, 2017) “Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kecamatan Semarang Barat)”. (Agung, 2018) “Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi pada Kanreg I BKN Yogyakarta). (Nico dkk, 2018) “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso).

## **Simpulan, Batasan Penelitian Dan Saran**

### **Simpulan**

Adapun hasil uji pada penelitian ini yang sudah dijabarkan di bab sebelumnya didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi dengan indikator keinginan karyawan, loyalitas seorang karyawan dan rasa bangga karyawan direfleksikan oleh indikator tertinggi yakni kesetiaan karyawan. Disiplin Kerja dengan indikator tingkat kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, bekerja etis dan etos kerja yang tinggi direfleksikan oleh indikator tertinggi yakni ketaatan pada peraturan kerja. Lingkungan kerja dengan indikator hubungan antara bawahan dengan atasan yang harmonis, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, keamanan lingkungan kerja, tersedia fasilitas untuk pegawai, dan suasana kerja yang kondusif direfleksikan oleh indikator tertinggi yakni hubungan dengan rekan kerja yang harmonis. Kinerja karyawan dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian direfleksikan oleh indikator tertinggi yakni ketepatan waktu.
2. Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Malang.
3. Komitmen organisasi, berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Malang.
4. Disiplin Kerja, berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Malang.
5. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Malang.

### **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini masih memiliki banyak keterbatasan sehingga bisa dijadikan bahan evaluasi kepada peneliti berikutnya yang ingin meneruskan penelitian ini agar menjadi lebih baik. Keterbatasan penelitian ini diantaranya :

1. Penelitian ini dilakukan dalam masa pandemi COVID-19 yang membuat ruang gerak peneliti terbatas sehingga data yang dikumpulkan tidak semua melalui observasi langsung kepada responden. Pengambilan data lebih banyak dilakukan menggunakan *google form* yaitu penyebaran kuesioner secara online.
2. Variabel yang digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan hanya sedikit yaitu 3 variabel (komitmen organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja ).

### **Saran**

#### **Bagi Peneliti**

Dapat dilihat keterbatasan yang disampaikan di atas, maka peneliti memaklumi bahwa tidak ada satu peneliti yang terbaik. Maka dari itu saran yang akan saya sampaikan untuk peneliti selanjutnya adalah:

1. Apabila penelitian ini hendak dilanjutkan maka sebaiknya menambah variabel lain yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan misalnya *training* atau pelatihan kerja.
2. Menggunakan model analisis regresi yang melibatkan variabel *intervening*.

#### **Bagi perusahaan**

1. Berdasarkan variabel kinerja karyawan skor terendah terdapat pada pernyataan “Sebagai pekerja saya memiliki komitmen yang tinggi” sehingga pihak manajemen perlu meningkatkan komitmen antara karyawan dengan perusahaan.
2. Berdasarkan variabel Komitmen Organisasi yang mendapat skor terendah terdapat pada pernyataan “Merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi” sehingga pihak manajemen perusahaan perlu menekankan tujuan organisasi kepada karyawan.
3. Berdasarkan variabel disiplin kerjayang mendapat skor terendah pada pernyataan “Kehadiran kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan” sehingga pihak manajemen perusahaan perlu tegas dalam hal kedisiplina kehadiran karyawan.
4. Berdasarkan variabel Lingkungan kerja yang mendapat skor terendah pernyataan “Rasa aman ditempat kerja karena ada jaminan saat pensiun” sehingga pihak manajemen perlu meningkatkan kesejahteraan karyawan saat pensiun.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Darmawan, Deni. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Kedua. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- George, R, Terry, Leslie W. Rue. 2003. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kreitner, Kinicki, 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Mangkunegara Prabu Anwar. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Prawirosentono, Suyadi. 2012. MSDM. *Kebijakan Kinerja Karyawan*”. BPF; Yogyakarta.



- Priyono,& Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publishier.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sidanti, Heny. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. *Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1: 44 - 53*.
- Sugiyono 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyanto, 2013. *Menjadi Guru Profesional strategi meningkatkan kualifikasi dan kualitas guru di Era Global*. Jakarta: Erlangga.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Deny Kurniawan\*) Adalah Alumni FEB Unisma  
Hadi Sunaryo\*\*) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma  
Budi Wahono\*\*\*) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

## Lampiran

### 1. Uji Validitas

<u>Variabel</u>	<u>Indikator</u>	<u>R Hitung</u>	<u>R tabel</u>	<u>Sig</u>	<u>A</u>	<u>Keputusan</u>
<u>Komitmen Organisasi</u>	X1.1	0,798	0,3	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,854	0,3	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,804	0,3	0,000	0,05	Valid
<u>Disiplin Kerja</u>	X2.1	0,719	0,3	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,669	0,3	0,000	0,05	Valid
	X2.3	0,781	0,3	0,000	0,05	Valid
	X2.4	0,713	0,3	0,000	0,05	Valid
	X2.5	0,628	0,3	0,000	0,05	Valid
<u>Lingkungan Kerja</u>	X3.1	0,719	0,3	0,000	0,05	Valid
	X3.2	0,773	0,3	0,000	0,05	Valid
	X3.3	0,807	0,3	0,000	0,05	Valid
	X3.4	0,832	0,3	0,000	0,05	Valid
	X3.5	0,652	0,3	0,000	0,05	Valid
<u>Kinerja Karyawan</u>	Y.1	0,734	0,3	0,000	0,05	Valid
	Y.2	0,858	0,3	0,000	0,05	Valid
	Y.3	0,871	0,3	0,000	0,05	Valid
	Y.4	0,835	0,3	0,000	0,05	Valid
	Y.5	0,778	0,3	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2020

### 2. Uji Reliabilitas

<u>Variabel</u>	<u>Koefisien Cronbach's Alpha</u>	<u>Keputusan</u>
<u>Komitmen Organisasi (X1)</u>	0,754	<u>Reliabel</u>
<u>Disiplin Kerja (X2)</u>	0,741	<u>Reliabel</u>
<u>Lingkungan Kerja (X3)</u>	0,816	<u>Reliabel</u>
<u>Kinerja Karyawan (Y)</u>	0,875	<u>Reliabel</u>

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2020

### 3. Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<u>Komitmen Organisasi</u>	<u>Disiplin Kerja</u>	<u>Lingkungan Kerja</u>	<u>Kinerja</u>
N		76	76	76	76
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	12.8421	20.7237	21.0921	21.0263
	Std. Deviation	1.46107	1.95003	2.32194	2.59730
	Absolute	.151	.154	.155	.154
Most Extreme Differences	Positive	.139	.154	.155	.154
	Negative	-.151	-.105	-.123	-.132
Kolmogorov-Smirnov Z		1.313	1.344	1.348	1.339
Asymp. Sig. (2-tailed)		.064	.054	.053	.055

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### 4. Uji multikolinieritas

No	<u>Variabel</u>	<u>VIF</u>	<u>Tolerance</u>	<u>Keputusan</u>
1	<u>Komitmen Organisasi (X1)</u>	1.615	0.619	<u>Bebas multikolinieritas</u>
2	<u>Disiplin Kerja (X2)</u>	1.571	0.637	<u>Bebas multikolinieritas</u>
3	<u>Lingkungan Kerja (X3)</u>	1.518	0.659	<u>Bebas multikolinieritas</u>

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2020

### 5. Uji heteroskedastisitas

No	<u>Variabel</u>	<u>Sig</u>	<u>α</u>	<u>Keputusan</u>
1	<u>Komitmen Organisasi (X1)</u>	0.698	0,05	<u>Bebas heteroskedastisitas</u>
2	<u>Disiplin Kerja (X2)</u>	0.949	0,05	<u>Bebas heteroskedastisitas</u>
3	<u>Lingkungan Kerja (X3)</u>	0.659	0,05	<u>Bebas heteroskedastisitas</u>

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2020

### 6. Analisis regresi linier berganda

Model		<u>Coefficients<sup>a</sup></u>				
		<u>Unstandardized Coefficients</u>		<u>Standardized Coefficients</u>	<u>t</u>	<u>Sig.</u>
		<u>B</u>	<u>Std. Error</u>	<u>Beta</u>		
1	(Constant)	-3.134	2.052		-1.527	.131
	<u>Komitmen Organisasi</u>	.431	.152	.242	2.830	.006
	<u>Disiplin Kerja</u>	.369	.112	.277	3.285	.002
	<u>Lingkungan Kerja</u>	.520	.093	.465	5.601	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

## 7. Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	340.535	3	113.512	49.409	.000 <sup>b</sup>
	Residual	165.412	72	2.297		
	Total	505.947	75			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

## 8. Uji t

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.134	2.052		-1.527	.131
	<u>Komitmen Organisasi</u>	.431	.152	.242	2.830	.006
	<u>Disiplin Kerja</u>	.369	.112	.277	3.285	.002
	<u>Lingkungan Kerja</u>	.520	.093	.465	5.601	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

## 9. Uji koefisien determinasi ( $R^2$ )

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 <sup>a</sup>	.673	.659	1.51571

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2020

## 10. Distribusi Tanggapan Responden pada Kinerja Karyawan

No	Item Pernyataan Variabel Kinerja		STS (%)	TS (%)	N (%)	S (%)	SS (%)	Rata-Rata
1	Hasil pekerja ansaya dapat memenuhi kualitas yang ditetapkan perusahaan	F	0	0	5	50	21	4,21
		%	0	0	6,58	65,79	27,63	
2	Hasil pekerja ansaya dapat memenuhi kuantitas yang ditetapkan perusahaan	F	0	0	11	38	27	4,21
		%	0	0	14,47	50,00	35,53	
3	Dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu	F	0	0	11	33	32	4,28
		%	0	0	14,47	43,42	42,11	
4	Dapat memanfaatkan sumber daya organisasi yang diberikan sesuai dengan tujuanyang diinginkan perusahaan	F	0	0	9	38	29	4,26
		%	0	0	11,84	50,00	38,16	
5	Sebagai pekerja saya memiliki komitmen yang tinggi	F	0	0	10	51	15	4,07
		%	0	0	13,16	67,11	19,74	
Nilai Rata - Rata Variabel Kinerja								4,21

Sumber: Data Primer diolah, 2020

### 11. Distribusi Tanggapan Responden pada Variabel Komitmen Organisasi

No	Item Pernyataan Variabel Komitmen Organisasi		STS (%)	TS (%)	N (%)	S (%)	SS (%)	Rata-Rata
1	Bersedia bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi ini	F	0	0	6	47	23	4,22
		%	0	0	7,89	61,84	30,26	
2	Tidak terpikir ingin keluar dari tempat kerja	F	0	0	5	41	30	4,33
		%	0	0	6,58	53,95	39,47	
3	Merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi	F	0	0	6	42	28	4,29
		%	0	0	7,89	55,26	36,84	
Nilai Rata - Rata Variabel Komitmen Organisasi (X1)								4,28

Sumber: Data primer diolah, 2020

### 12. Distribusi Tanggapan Responden pada Variabel Disiplin Kerja

No	Item Pernyataan Variabel Disiplin Kerja		STS (%)	TS (%)	N (%)	S (%)	SS (%)	Rata-Rata
1	Kehadiran kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	F	0	0	9	51	16	4,09
		%	0	0	11,84	67,11	21,05	
2	Melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan	F	0	0	6	47	23	4,22
		%	0	0	7,89	61,84	30,26	
3	Bekerja sesuai standar kerja yang telah ditetapkan	F	0	0	6	53	17	4,14
		%	0	0	7,89	69,74	22,37	
4	Saya berperilaku sopan saat bekerja	F	0	0	8	53	15	4,09
		%	0	0	10,53	69,74	19,74	
5	Saya memiliki kesungguhan dalam melaksanakan tugas	F	0	0	6	51	19	4,17
		%	0	0	7,89	67,11	25,00	
Nilai Rata - Rata Variabel Disiplin Kerja								4,14

Sumber: Data primer diolah, 2020



### 13. Distribusi Tanggapan Responden pada Variabel Lingkungan Kerja

No	Item Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja		STS (%)	TS (%)	N (%)	S (%)	SS (%)	Rata-Rata
1	Dalam bekerja terjalin suasana kerja yang kondusif	F	0	0	8	46	22	4,18
		%	0	0	10,53	60,53	28,95	
2	Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja	F	0	0	6	43	27	4,28
		%	0	0	7,89	56,58	35,53	
3	Rasa aman ditempat kerja karena ada jaminan saat pensiun	F	0	0	8	41	27	4,25
		%	0	0	10,53	53,95	35,53	
4	Fasilitas kerja yang ada di kantor mendukung pekerjaan	F	0	0	11	39	26	4,20
		%	0	0	14,47	51,32	34,21	
5	Suasana kerja yang kondusif	F	0	0	5	52	19	4,18
		%	0	0	6,58	68,42	25,00	
Nilai Rata - Rata Variabel Lingkungan Kerja								4,22

Sumber: Data primer diolah, 2020