

## PENGARUH DISIPLIN, LINGKUNGAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BINA SINAR AMITY SURABAYA

Yolanda Andi Nur Azizah  
Yolandaazizah027@gmail.com  
Yayah Atmajawati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research aimed to find out the effect of discipline, environment and organizational commitment on employees performance. The population was employees of PT. Bina Sinar Amity Surabaya. The research was descriptive quantitative. It dealt with problems of facts from the events or around the population. Moreover, the data collection technique used saturated sampling, in which all members of the population were the sample. In line with that, there were 50 respondents in the sample. Furthermore, the instrument in the data collection technique used questionnaires. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS 23. The result of the classical assumption test concluded that there were no deviating variables. However, from hypothesis test, it showed that work discipline had a significant effect on employees performance in PT. Bina Sinar Amity Surabaya. Likewise, the work environmental had a significant effect on employees performance. Similarly, organizational commitment had a significant effect on employees performance in PT. Bina Sinar Amity Surabaya.*

**Keywords:** work dicipline, work environment, organizational commitment, employees performance.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin, lingkungan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Bina Sinar Amity Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuantitatif deskriptif, merupakan penelitian terhadap masalah-masalah yang berupa fakta dari tempat kejadian tersebut atau berada di populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yang merupakan teknik pengambilan sampel yang seluruh anggota populasinya digunakan sebagai sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 23. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik tidak ditemukan variabel yang menyimpang. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bina Sinar Amity Surabaya. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bina Sinar Amity Surabaya. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bina Sinar Amity Surabaya.

**Kata Kunci:** disiplin kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, kinerja pegawai.

### PENDAHULUAN

PT. Bina Sinar Amity Surabaya yang beralamatkan di jalan Gresik No. 1-5, Kemayoran, kecamatan Krembangan adalah sejak di dirikan pada tahun 1992. PT. Bina Sinar Amity (BSA) telah berkembang secara konsisten dan memanfaatkan kami di semua aspek transportasi laut yang di lengkapi dengan fasilitas modern yang lengkap memenuhi standard internasional tertinggi. Mulai operasinya pada tahun 1993 dan memperoleh sertifikat ISO 9001:2008, BSA bertujuan dan berkomitmen untuk mengenalkan perusahaan jasa ekspor impor dan logistic terpadu kelas dunia untuk memenuhi solusi dan kepuasan pelanggan kami serta untuk merespon pertumbuhan pasar perdagangan Indonesia dan global.

Salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan keberhasilan perusahaan yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini mengacu pada fenomena yang terjadi pada saat ini di PT. Bina Sinar Amity Surabaya. Perusahaan tersebut merupakan bergerak di bidang ekspedisi. Karyawan PT. Bina Sinar Amity dalam melakukan pekerjaannya selalu di tuntut agar dapat

menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Bina Sinar Amity Surabaya maka digunakan *Key Performance Indicator* (KPI) yaitu sebagai penilaian kinerja individu yang tingkat pencapaian kerjanya dalam bentuk presentase ketercapaian kinerja yang dilakukan setiap tiga bulan sekali. Sistem ini dipakai perusahaan untuk membantu mengukur dan menentukan keberhasilan kinerja terhadap sasaran setiap personal pegawai. Penilaian kinerja karyawan pada PT. Bina Sinar Amity Surabaya KPI (*Key Performance Indicator*) meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, kerjasama, inisiatif dan tanggung jawab pegawai dengan bobot skor maksimal 100% seperti tabel berikut :

**Tabel 1**  
**Bobot Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bina Sinar Amity Surabaya**

Penilaian	Bobot (%)	Nilai Capaian
Kuantitas kerja	20	100
Kualitas kerja	20	100
Kerjasama	20	100
Inisiatif	20	100
Tanggung jawab	20	100

Sumber: SDM PT. Bina Sinar Amity Surabaya, 2021

Berikut adalah hasil pencapaian kinerja karyawan PT. Bina Sinar Amity Surabaya pada tahun 2021 yang merupakan komponen dari KPI, yaitu:

**Tabel 2**  
**Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bina Sinar Amity Surabaya tahun 2021**

Keterangan	Nilai
TW I	65%
TW II	78%
TW III	62%
TW IV	88%

Sumber: SDM PT. Bina Sinar Amity Surabaya, 2021

Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil pencapaian kinerja PT. Bina Sinar Amity Surabaya tahun 2021 pada triwulan 1 mencapai kinerja sebesar 65%, kemudian pada triwulan ke 2 naik menjadi 78%, pada triwulan ke 3 kembali turun menjadi 62% dan pada triwulan ke 4 berhasil naik menjadi 88%. Fakta ini menunjukkan bahwa realisasi pencapaian kinerja karyawan masih belum optimal dan belum memenuhi target yang diharapkan oleh PT. Bina Sinar Amity Surabaya. Selain itu, dalam aktivitasnya masih terdapat karyawan yang melakukan sebuah kesalahan dalam kegiatan operasional yang berupa kurangnya tepat waktu dalam pengiriman barang dan hilangnya barang selama proses pengiriman dan juga masih adanya karyawan yang mangkir sehingga kinerja karyawan kurang maksimal. Berikut data absensi karyawan PT. Bina Sinar Amity Surabaya yang tertera pada Tabel 3:

**Tabel 3**  
**Data Absensi Karyawan PT. Bina Sinar Amity Surabaya Januari – Juni 2021**

Bulan	Cuti	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Total
Januari	2	4	0	0	8
Februari	5	6	1	1	13
Maret	3	1	4	0	8
April	8	3	2	0	13
Mei	6	5	1	3	15
Juni	4	2	5	0	11

Sumber: SDM PT. Bina Sinar Amity Surabaya

Tabel 3 menunjukkan bahwa banyaknya karyawan yang masih mangkir dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kegiatan operasional perusahaan dan menurunnya kinerja

karyawan. Dengan demikian, perusahaan dituntut untuk bertindak tegas agar mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Selain itu rutinitas pekerjaan yang monoton membuat karyawan merasa jenuh dalam bekerja sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi ini menuntut PT. Bina Sinar Amity perlu adanya menerapkan kedisiplinan yang ada pada karyawan, serta memperhatikan lingkungan kerja pada PT tersebut agar semangat kerja karyawan meningkat. Hal tersebut juga dapat menghindari rendahnya komitmen organisasi yang ada pada karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal.

Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin pegawai di dalam organisasi semakin tinggi juga prestasi kerja yang dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas (Sedarmayanti, 2014:37). Tanpa adanya disiplin yang tinggi di dalam organisasi tersebut akan sulit untuk mendapatkan apa yang di inginkan di dalam organisasi hanya kesuksesan. Peraturan sangat di butuhkan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik dalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi di katakan baik jika semua pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada sehingga karyawan mampu mendapat tingkat produktivitas yang tinggi.

Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Pembentukan lingkungan kerja terkait dengan adanya kemampuan manusia dan prestasi kerja di pengaruhi oleh beberapa faktor biologis, fisik, kimia, fisiologis, mental, dan social ekonomi. Sedangkan pembentukan lingkungan kerja yang mendukung prestasi kerja akan akan menimbulkan kepuasan kerja bagi para tenaga kerja dalam suatu organisasi dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang di lakukan para tenaga kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya yang di bebaskan karyawan (Sofyan, 2013:19).

Komitmen organisasi adalah tingkat keinginan pegawai untuk mengidentifikasi dirinya dan berpartisipasi aktif pada organisasi yang di tandai dengan keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, kepercayaan dan penerimaan akan nilai nilai dan tujuan organisasi, serta kesediaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi (Lotunani *et al*, 2014:20). Komitmen organisasional sangat penting pada era zaman sekarang karena pada saat perusahaan kesulitan merekrut karyawan dengan kualifikasi yang sangat baik dalam melakukan pekerjaan. Komitmen organisasi merupakan salah satu cara untuk menentukan karyawan dengan mempunyai kualifikasi yang sangat baik dalam tingkatan yang sesuai dengan posisi pekerjaan yang akan di lamar.

Penelitian ini juga di dukung dari beberapa penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Marsel *et al.*, (2019), Prihatini *et al.*, (2017) dan Sulistyowati (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Sanjaya dan Prijati (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Marsel *et al.*, (2019), Setiawan dan Indahingwati (2018), serta Masura *et al.*, (2015) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya Sulistyowati (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Marsel *et al.*, (2019), Mangesti *et al.*, (2019) dan Sulistyowati (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, Waterkamp *et al.*, (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diurai diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: (1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bina Sinar Amity Surabaya?; (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bina Sinar Amity Surabaya?; (3) Apakah komitmen organisasi berpengaruh

terhadap kinerja pegawai pada PT. Bina Sinar Amity Surabaya?, sedangkan tujuan penelitian adalah: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bina Sinar Amity Surabaya; (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bina Sinar Amity Surabaya; (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bina Sinar Amity Surabaya.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2016:87) bahwa disiplin merupakan sikap hormat terhadap ketetapan dan peraturan perusahaan berada dalam diri karyawan sehingga karyawan bisa menyesuaikan diri dengan sukarela terhadap peraturan yang ditetapkan perusahaan. Menurut Rivai (2011:824) disiplin yaitu alat yang bisa digunakan manajer saat berkomunikasi dengan karyawan untuk mengubah perilaku dan upaya untuk meningkatkan kesediaan dan kesadaran karyawan agar menaati semua norma sosial dan peraturan yang berlaku. Dari definisi diatas disimpulkan disiplin kerja merupakan sikap dilakukan oleh karyawan untuk mentaati peraturan yang ada sehingga perilaku karyawan tidak menyimpang terhadap peraturan yang ditentukan perusahaan. Seseorang yang melakukan interaksi dengan lainnya tidak atas kemauan sendiri, melainkan mereka dibatasi oleh aturan - aturan tertentu.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2014:13) menyatakan bahwa lingkungan kerja internal adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, dimana lingkungan kerja seorang karyawan bekerja. Lingkungan merupakan hal yang sangat penting dan sangat diperhatikan adanya lingkungan kerja yang sangat kontributif maka dapat memberikan rasa nyaman bagi karyawan dan dapat bekerja sangat baik. Jika karyawan nyaman dengan lingkungan kerjanya maka jam kerja karyawan bisa di gunakan dengan efektif. Sebaliknya jika karyawan tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya sehingga akan menurunkan kinerja. Lingkungan kerja sangat berpengaruh penting sesame karyawan perusahaan dan hubungan kerja antar atasan dan bawahan.

### **Komitmen Organisasi**

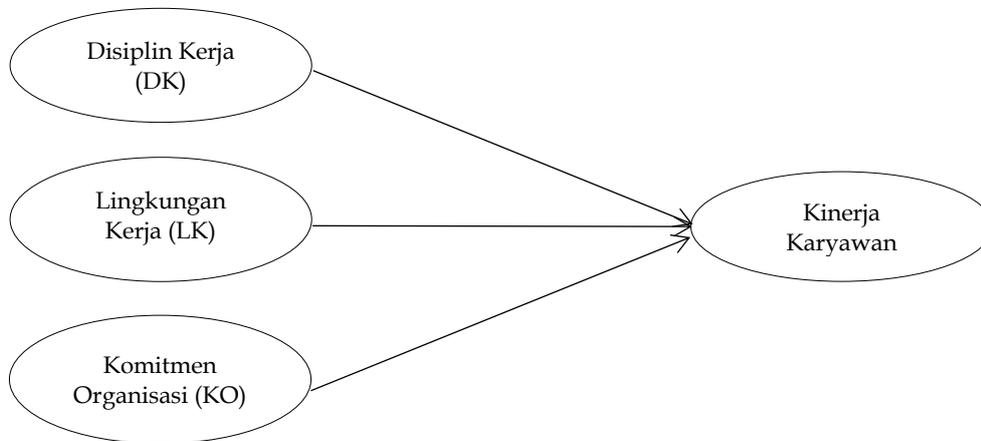
Menurut Sutrisno (2016:292) komitmen organisasi adalah kemauan usaha yang tinggi dalam organisasi serta keyakinan dalam penerimaan terhadap nilai organisasi. Komitmen organisasi yaitu sikap pegawai yang tertarik dengan tujuan, sasaran serta nilai organisasi yang di tunjukkan dengan adanya penerimaan individu dengan nilai serta tujuan yang mempunyai keinginan untuk berafiliasi dan ketersediaan bekerja keras untuk organisasi maka membuat individu nyaman dan ingin bertahan di organisasi agar tercapainya tujuan serta kelangsungan organisasi. Tidak adanya komitmen organisasional perusahaan susah mengharapkan adanya partisipasi aktif serta mendalam pada SDM.

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Simamora (2014:142) kinerja ialah hasil kerja yang telah di capai pegawai, baik kualitas maupun kuantitas dari penyelesaian tugas dalam kurun waktu tertentu. Kinerja merupakan sebuah fungsi dari kemampuan dan motivasi yang di tampilkan setiap pegawai sesuai dengan tanggung jawab dan perannya. Kinerja pegawai merupakan suatu ilusi perfoma selama bekerja di perusahaan atas pencapaian suatu tugas yang telah di berikan kepada pegawai. Kata kinerja berasal dari *job performance* ialah sebuah prestasi sesungguhnya telah dicapai oleh pegawai tersebut. Kesuksesan suatu perusahaan dapat diukur dari kinerja karyawannya. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan strategi yang tepat agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### Rerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah serta tujuan penelitian yang telah dikemukakan, maka rerangka konseptual yang digambarkan pada penelitian ini adalah:



**Gambar 1**  
**Rerangka Konseptual**

### Pengembangan Hipotesis

#### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hubungan positif dengan disiplin kerja terhadap kinerja telah dibuktikan disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Maka hal tersebut perlu di tingkatkan lagi dengan harapan karyawan juga dapat tercapai atau mendapatkan kepuasan kerja dalam perusahaan. Hasibuan (2016:193) mengatakan bahwa kedisiplinan ialah kesediaan atau kesadaran seorang untuk mematuhi semua peraturan yang ada pada perusahaan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan.. Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan dan perusahaan, kedisiplinan adalah pandangan bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan perusahaan. Semakin tinggi kedisiplinan semakin tinggi juga produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Marsel *et al.*, (2019), Prihatini *et al.*, (2017) dan Sulistyowati (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Sanjaya dan Prijati (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub>: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam meningkatkan kinerja pegawai perusahaan di minta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pegawainya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para karyawan yang sangat mempengaruhi menjalankan aktivitas pekerjaan yang dilakukan (Sunnyoto, 2012:43). Karyawan yang tidak nyaman dengan kondisi lingkungannya dapat mempengaruhi pandangan terhadap perusahaan tersebut, hal ini menimbulkan rasa malas saat bekerja dan tidak kepedulian terhadap rasa kondisi di sekitarnya yang berakibat terhambatnya tujuan suatu perusahaan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Marsel *et al.*, (2019), Setiawan dan Indahingwati (2018), serta Masura *et al.*, (2015) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya Sulistyowati (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H<sub>2</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Robbins (2015:69) komitmen organisasi memberikan gambaran seorang karyawan saat mengidentifikasi saat melibatkan dirinya terhadap organisasinya dan keinginan agar tetap tinggal di organisasi itu. Karyawan yang mempunyai komitmen maka mereka juga mempunyai kesetiaan yang tinggi sehingga karyawan akan bekerja dengan sangat optimal dan tujuan perusahaan akan tercapai. Dengan demikian perusahaan harus mampu membangun kepercayaan, dimana kepercayaan adalah salah satu cara menciptakan komitmen. Kepercayaan dari karyawan tidak bisa di dapat jika karyawan di berlakukan sebagai salah satu factor produksi tidak sebagai asset utama suatu perusahaan. Hal tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Marsel *et al.*, (2019), Mangesti *et al.*, (2019) dan Sulistyowati (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, Waterkamp *et al.*, (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H<sub>3</sub> : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian**

Jenis penelitian yang bisa digunakan penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif deskriptif, merupakan penelitian terhadap masalah-masalah yang berupa fakta dari tempat kejadian tersebut atau berada di populasi tersebut. Tujuan penelitian deskriptif ini bisa menjawab pertanyaan yang berkaitan adanya masalah yang akan di teliti. Penelitian ini di lakukan di PT. Bina Sinar Amity Surabaya dengan cara menggunakan kuesioner untuk mengetahui jawaban responden terkait hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependen. Variabel dependen yang dimaksud adalah kinerja pegawai sedangkan variabel independent yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi. Populasi dalam penelitian ini menggunakan obyek pada karyawan PT. Bina Sinar Amity Surabaya sebanyak 50 orang yang menetap di Surabaya, sedangkan sisanya 20 orang menetap di luar Surabaya.

#### **Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dan harus bersifat representif. Teknik pengambilan sampel ini dengan teknik pengambilan sampel jenuh yang merupakan pengambilan sampel dari seluruh anggotanya digunakan sebagai sampel penelitian, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 responden.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer karena data dalam penelitian ini diperoleh langsung dari karyawan PT. Bina Sinar Amity Surabaya, baik secara terstruktur ataupun bebas menggunakan kuesioner mengenai pengaruh disiplin, lingkungan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Sumber dalam data primer ini ialah responden PT. Bina Sinar Amity Surabaya sebanyak 50 responden. Metode pengumpulan data ini menggunakan kuesioner. Kuesioner bisa berupa pertanyaan ataupun pernyataan dan disusun secara sistematis yang berhubungan dengan permasalahan yang ada dalam penelitian ini, pengukuran kuesioner ini menggunakan *skala likert*.

#### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

Menurut Sugiyono (2017:38) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian dapat diambil kesimpulan. Dalam penelitian ini ada dua variabel yang digunakan yaitu

variabel independen dan variabel dependen. Adapun yang menjadi variabel independen adalah disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi, sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja pegawai. Adapun yang menjadi variabel operasional dalam penelitian ini adalah:

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan suatu tindakan yang bisa dilakukan oleh karyawan PT. Bina Sinar Amity Surabaya yang sesuai batasan dari adanya aturan perusahaan dan tidak menyimpang dari peraturan yang berlaku di perusahaan tersebut. Indikator disiplin kerja dalam penelitian ini mengacu pada Siswanto (2010:291): a) Frekuensi kehadiran; b) Tingkat kewaspadaan; c) Ketaatan pada standar kerja; d) Ketaatan pada peraturan kerja; e) Etika kerja.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja ialah segala yang berada pada sekitar kita para pekerja PT. Bina Sinar Amity Surabaya yang bisa mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Menurut Sedarmayanti (2014:46) indikator lingkungan kerja yaitu: a) Suhu udara b) Penerangan; c) Penggunaan warna; d) Suara bising; e) Keamanan kerja; f) Ruang gerak yang diperlukan; g) Hubungan karyawan.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasional merupakan salah satu bentuk kecintaan karyawan PT. Bina Sinar Amity Surabaya terhadap tempat kerjanya. Menurut Mowday (dalam Sopiha, 2008:155) indikator komitmen organisasi yaitu: a) Kesiapan untuk bekerja keras; b) Penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi; c) Keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai ialah hasil kerja (*output*) atau prestasi baik kuantitas ataupun kualitas yang dicapai karyawan PT. Bina Sinar Amity Surabaya dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan tugas yang diberikannya. Menurut Sopiha dan Sangadji (2018:351) indikator kinerja karyawan ialah sebagai berikut: a) Kuantitas kerja; b) Kualitas kerja; c) Kerjasama; d) Inisiatif; e) Tanggung jawab.

### **Uji Instrumen**

#### **Uji Validitas**

Menurut Ghazali (2016:53) uji validitas merupakan alat ukur yang valid atau sah tidaknya suatu kuesioner. Instrumen yang sah alat ukur yang digunakan mendapatkan data (mengukur) itu sah. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi pearson. Signifikansi Korelasi Pearson yang dipakai dalam penelitian ini adalah 0,05. Dasar pengambilan keputusan uji validitas menurut Ghazali (2016:53) yaitu jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut valid.

#### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan menguji konsistensi jawaban dari responden melalui dari pertanyaan yang diberikan. Kuesioner dinyatakan reliabel atau handal ketika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Ghazali (2016:43) uji reliabilitas di dalam penelitian ini menggunakan *cronbach alpha* dengan kriteria pengambilan keputusan jika koefisien *cronbach alpha* > 0,7 maka pertanyaan dinyatakan valid atau sah.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda ialah salah satu prosedur statistic yang bertujuan untuk

mengetahui hubungan pengaruh dua atau lebih *variable independent* terhadap *variable dependen*. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh yang diberikan disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Adapun persamaan regresinya sebagai berikut

$$KP = \alpha + \beta_1 DK + \beta_2 LK + \beta_3 KO + e$$

Keterangan :

- $\alpha$  : Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  : Koefisien Regresi
- KP : Kinerja Pegawai
- DK : Disiplin Kerja
- LK : Lingkungan Kerja
- KO : Komitmen Organisasi
- e : *Standart error*

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Ghozali (2016:154) mengatakan bahwa uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan analisis grafik. Analisis grafik yang handal untuk menguji normalitas data ialah dengan cara melihat normal *probability plot* dan histogram. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut: a) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas; b) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah cara mendeteksi multikolinieritas dengan menganalisis matrik korelasi antar variabel independen dan perhitungan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) (Ghozali, 2016:104). Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independent. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah sebagai berikut: a) Jika nilai *tolerance* < 0,10 atau VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas; b) Jika nilai *tolerance* > 0,10 atau VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan di dalamnya model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut Ghozali (2016:134) jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka dapat disebut homoskedastisitas jika berbeda dapat disebut heteroskedastisitas. Dasar analisis yang di pakai ialah sebagai berikut : a) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas; b) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakan uji kelayakan model pada tingkat  $\alpha$  sebesar 5%. Untuk menguji hipotesis ini digunakan

statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: a) Jika nilai F signifikansinya  $\leq 0,05$  menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian; b) Jika nilai F signifikansinya  $> 0,05$  menunjukkan bahwa uji model ini tidak layak untuk digunakan pada penelitian.

### Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menrangkan kemampuan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2016:95). Uji koefisien determinasi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi yang dapat menjelaskan variasi perubahan kinerja pegawai dan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut Ghozali (2016:97) uji statistic adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel penjelas atau independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel. Penguji hipotesis ini menggunakan perangkat lunak SPSS. Penguji dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Dasar pengambilan keputusan ialah: a) Jika nilai signifikan  $\leq 0,05$ , maka hipotesis diterima sehingga variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; b) Jika nilai signifikan  $> 0,05$ , maka hipotesis ditolak sehingga variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Validitas merupakan ukuran ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

**Tabel 4**  
**Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Sig.	Keterangan
Kinerja Pegawai (KP)	KP1	0,544	0,000	Valid
	KP2	0,655	0,000	Valid
	KP3	0,778	0,000	Valid
	KP4	0,630	0,000	Valid
	KP5	0,413	0,003	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK1	0,582	0,000	Valid
	DK2	0,549	0,000	Valid
	DK3	0,380	0,006	Valid
	DK4	0,508	0,000	Valid
	DK5	0,378	0,007	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	LK1	0,775	0,000	Valid
	LK2	0,818	0,000	Valid
	LK3	0,718	0,000	Valid
	LK4	0,757	0,000	Valid
	LK5	0,758	0,000	Valid
	LK6	0,818	0,000	Valid
	LK7	0,718	0,000	Valid
Komitmen Organisasi (KO)	KO1	0,657	0,000	Valid
	KO2	0,776	0,002	Valid
	KO3	0,661	0,004	Valid

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Tabel 4 terlihat bahwa semua item pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi serta variabel dependen yaitu kinerja pegawai memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa seluruh item pernyataan yang ada pada penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan. Hasil uji realibitas dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Realibilitas**

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.779	20

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Tabel 5 menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena nilai *cronbach's alpha* dalam penelitian ini adalah sebesar 0,779. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menguji pengaruh antara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Berikut adalah hasil perhitungan analisis regresi linear berganda melalui *software* SPSS yang tersaji pada Tabel 6:

**Tabel 6**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1	(Constant)	2.534	.742		3.413	.001
	DK	.606	.210	.439	2.889	.006
	LK	.187	.111	.229	1.683	.029
	KO	.415	.133	.437	3.118	.003

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KK = 2,534 + 0,606 DK + 0,187 LK + 0,415 KO + e$$

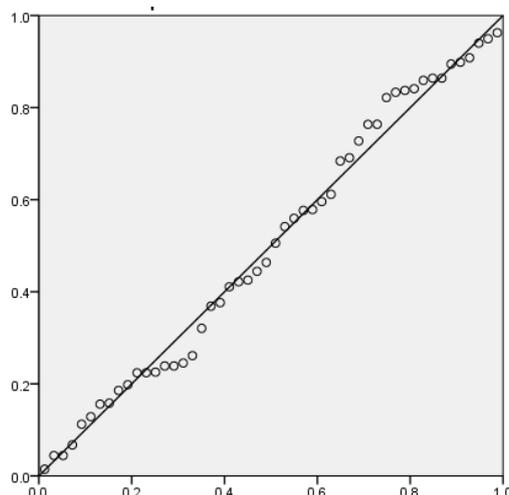
Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa: (1) Nilai konstanta ( $\alpha$ ) adalah sebesar 2,534 artinya jika variabel disiplin kerja (DK), lingkungan kerja (LK), dan komitmen organisasi (KO) tetap atau sama dengan nol ( $=0$ ), maka besarnya nilai kinerja pegawai (KP) adalah sebesar 2,534. (2) Koefisien regresi ( $\beta_1$ ) sebesar 0,606 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa apabila tingkat disiplin kerja naik maka nilai kinerja pegawai juga akan naik. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai. (3) Koefisien regresi ( $\beta_2$ ) sebesar 0,187 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa apabila tingkat lingkungan kerja naik maka nilai kinerja pegawai juga akan naik. Semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai. (4) Koefisien regresi ( $\beta_3$ ) sebesar 0,415 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara komitmen organisasi dengan kinerja

pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa apabila tingkat komitmen organisasi naik maka kinerja pegawai juga akan naik. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja pegawai.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan analisis grafik. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Gambar 2 berikut:



Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Gambar 2  
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 2 diketahui titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau garis histogramnya maka pola distribusi dikatakan normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7  
Hasil Uji Multikolinieritas

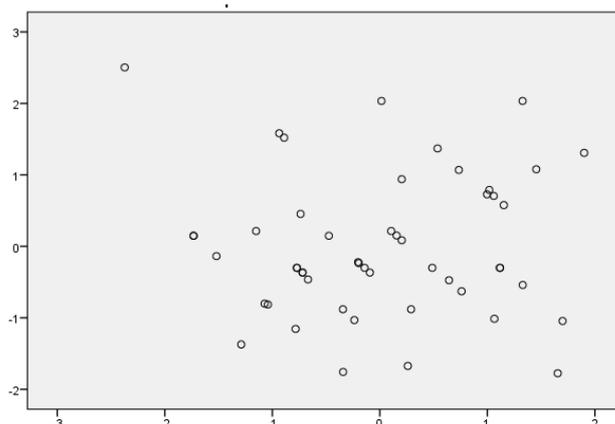
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
DK	.972	1.029
LK	.647	1.546
MK	.632	1.581

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Tabel 7 diketahui bahwa variabel disiplin kerja, burnout dan budaya organisasi memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10. Artinya, dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinieritas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan kepengamatan yang lainnya. Hasil heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 3 sebagai berikut:



Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Gambar 3  
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 3 grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0, penyebaran titik-titik tidak membentuk suatu pola yang jelas. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai melalui variabel independen disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi.

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah model penelitian layak digunakan. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada Tabel 8 berikut:

Tabel 8  
Hasil Uji F

Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	2.722	3	.907	8.685	.000b
	Residual	4.805	46	.104		
	Total	7.527	49			

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan tingkat signifikansinya, maka disimpulkan model penelitian layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

### Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi mampu untuk menjelaskan variasi perubahan kinerja pegawai. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 9 berikut:

Tabel 9  
Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.601 <sup>a</sup>	.462	.420	.32321

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,462 atau 46,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai yang dijelaskan melalui variabel disiplin kerja,

lingkungan kerja, dan komitmen organisasi adalah sebesar 46,2% sedangkan sisanya 53,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

### Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Hasil pengujian hipotesis (uji t) dapat dilihat pada Tabel 10 berikut:

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Hipotesis**

Model	t	Sig	Keterangan
DK	2.889	.006	Signifikan
LK	1.683	.029	Signifikan
KO	3.118	.003	Signifikan

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 10 dapat diketahui bahwa: a) Variabel disiplin kerja memiliki nilai t sebesar 2,889 dengan nilai signifikan sebesar  $0,006 \leq 0,05$ . Hal ini menandakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga  $H_1$  diterima. b) Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t sebesar 1,683 dengan nilai signifikan sebesar  $0,029 \leq 0,05$ . Hal ini menandakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga  $H_2$  diterima. c) Variabel komitmen organisasi memiliki nilai t sebesar 3,118 dengan nilai signifikan sebesar  $0,003 \leq 0,05$ . Hal ini menandakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga  $H_3$  diterima.

### Pembahasan

#### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05. Artinya, variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bina Sinar Amity, sehingga semakin tinggi disiplin kerja pada karyawan PT. Bina Sinar Amity maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan dan perusahaan, kedisiplinan adalah pandangan bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan perusahaan. Jika karyawan selalu hadir untuk bekerja, selalu memiliki kewaspadaan untuk mengerjakan tugasnya, mampu bekerja sesuai SOP, taat pada aturan lisan maupun tertulis, serta karyawan memiliki etika kerja yang tinggi antar sesama karyawan maka hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini juga didukung oleh teori Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:96) yang menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Marsel *et al.*, (2019), Prihatini *et al.*, (2017) dan Sulistyowati (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Sanjaya dan Prijati (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,029 lebih kecil dari 0,05. Artinya, variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bina Sinar Amity, sehingga semakin tinggi lingkungan kerja yang ada pada PT. Bina Sinar Amity maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para karyawan yang sangat mempengaruhi menjalankan aktivitas pekerjaan yang dilakukan (Sunyoto, 2012:43). Lingkungan kerja yang

baik akan mendukung karyawan untuk menciptakan semangat kerja yang tinggi, yang pada akhirnya dapat menghasilkan prestasi dan kinerja karyawan yang tinggi. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik jika manusia yang terlibat di dalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik agar dapat memberikan rasa nyaman dan aman sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Marsel *et al.*, (2019), Setiawan dan Indahingwati (2018), serta Masura *et al.*, (2015) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya Sulistyowati (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Artinya, variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bina Sinar Amity, sehingga semakin tinggi komitmen organisasi yang ada pada karyawan PT. Bina Sinar Amity maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Menurut Robbins (2015:69) komitmen organisasi memberikan gambaran seorang karyawan saat mengidentifikasi saat melibatkan dirinya terhadap organisasinya dan keinginan agar tetap tinggal di perusahaan itu. Karyawan yang mempunyai komitmen maka mereka juga mempunyai kesetiaan yang tinggi sehingga karyawan akan bekerja dengan sangat optimal dan tujuan perusahaan akan tercapai. Selain itu, komitmen dianggap penting bagi perusahaan karena pengaruhnya pada *turnover* dan hubungan kinerja yang mengasumsikan bahwa individu yang memiliki komitmen cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada pekerjaan. Dengan demikian maka semakin tinggi komitmen organisasi yang ada pada karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Marsel *et al.*, (2019), Mangesti *et al.*, (2019) dan Sulistyowati (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, Waterkamp *et al.*, (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut: (1) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bina Sinar Amity Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang ada pada karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. (2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bina Sinar Amity Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin nyaman lingkungan kerja yang ada pada PT. Bina Sinar Amity Surabaya maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. (3) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bina Sinar Amity Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen kerja yang ada pada karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

### **Keterbatasan**

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan yang dapat menjadi arahan bagi penelitian yang akan datang antara lain: (1) Penelitian ini hanya terbatas pada tiga variabel bebas yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi, sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. (2) Adanya waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner sehingga beberapa

jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan PT. Bina Sinar Amity Surabaya yang sebenarnya.

### Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut: (1) Bagi manajemen PT. Bina Sinar Amity Surabaya diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan bertindak tegas kepada karyawan yang melanggar serta tidak segan-segan memberikan sanksi atas pelanggarannya tersebut sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. (2) Bagi manajemen PT. Bina Sinar Amity Surabaya diharapkan dapat meningkatkan lingkungan kerja karyawan dengan meningkatkan pemberian fasilitas bagi para karyawan yang dapat menunjang kenyamanan para pegawai sehingga kinerja pegawai semakin meningkat. (3) Bagi manajemen PT. Bina Sinar Amity Surabaya diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi dengan lebih memperhatikan kebutuhan karyawan agar karyawan lebih semangat dalam bekerja. (4) Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya dapat menambah variabel-variabel bebas yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti *burnout*, stres kerja dan motivasi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Lotunani, A., E. Idrus, Afnan., dan M. Setiawan. 2014. The Effect Of Competence On Commitment, Performance And Satisfaction With Rewards As A Moderating Variable (A Study On Designing Work Plans In Kendari City Government, Southeast Sulawesi). *International Jurnal Of Business And Management Invention* 3(2):18-25.
- Mangesti A.S., D. Joes., dan M. Eva. 2019. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA (Ekonomi Manajemen Akuntansi* 4(2): 94-105.
- Marsel, M.M., V.P.K. Lengkong dan F.S. Rumokoy. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado. *Jurnal EMBA* 7(1):1071-1080.
- Masura., Y. Rafani., dan Hariyani. 2015. Analisa Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (JPMB)* 6(2):1-9.
- Prihatini, Y., M. Mansur., dan M. Khoirul. 2017. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT BPR Kertha Arthamandiri Kepanjen, Malang). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen* 6(1):1-13.
- Rivai, V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S.P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sanjaya, F.A dan Prijati. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BRI KC Surabaya Jemursari. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 9(11):1-12.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Jakarta.
- Setiawan, M.A dan A. Indahingwati. 2018. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FIF Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 7(10):1-13.
- Simamora, H. 2014. *Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia*. Bina Aksara. Jakarta.
- Siswanto, B. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Sinar Baru. Bandung.

- Sofyan, D. K. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Industrial Engineering Journal* 2(1):1-8.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Andi. Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_ dan Sangadji, E.M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Edisi 1. Andi Offset. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif Kualitatif, Kombinasi dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sulistyowati, V.A.D. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomulti Plasindo Di Semarang. *Jurnal Manajemen* 1(1):1-10.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service. Jakarta.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Waterkamp, C.I.A., H. Tawas dan C. Mintardjo. 2017. Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Manado. *Jurnal EMBA* 5(2):2808-2818.