

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. AIR MANADO

EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, WORK DISCIPLINE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. AIR MANADO

Oleh :

Marsel Mario Minggu¹
Victor P. K. Lengkong²
Farlane S. Rumokoy³

¹²³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

¹ minggumarchel@gmail.com

² vpk.lengkong@unsrat.ac.id

³ princefarlent@gmail.com

Abstrak : Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaan perlu dilakukan secara baik, terarah, dan terencana, sehingga perusahaan pun dapat bersaing secara sehat dengan perusahaan lain, mengingat ke depan persaingan antara perusahaan akan semakin ketat. SDM yang dapat mampu bersaing dengan pesaing ataupun dengan mitra bisnisnya hanyalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado. Teknik Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda melalui bantuan software SPSS versi 24. Populasi penelitian sebanyak 234 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 70 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran untuk PT. Air Manado untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja dengan baik agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan lebih meningkatkan kedisiplinan serta rasa tanggung jawab dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kata Kunci : lingkungan kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan

Abstract : Efforts to improve the quality of the company's human resources need to be done well, directed, and planned, so that the company can compete in a healthy manner with other companies, considering that in the future competition between companies will be increasingly stringent. HR that can compete with competitors or with their business partners is only a company that has quality human resources. The purpose of this study is to determine the effect of work environment, work discipline and organizational commitment on employee performance at PT. Air Manado. The analysis technique used is multiple linear regression analysis through the help of SPSS version 24 software. The study population was 234 employees and the sample used was 70 respondents. The results of the study show that the work environment, work discipline and organizational commitment simultaneously have a significant effect on employee performance. The work environment has a significant effect on employee performance. Work discipline has a significant effect on employee performance. Organizational commitment has a significant effect on employee performance. Suggestions for PT. Air Manado to pay more attention to the work environment so that employees can work comfortably and improve discipline and a sense of responsibility in achieving company goals.

Keywords : work environment, work discipline, organizational commitment, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas kaitannya dari Sumber Daya Manusia yang dimiliki, karena SDM yang akan mengatur dan mengelola Sumber Daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri, karena sukses atau gagalnya organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada SDMnya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Karyawan adalah aset berharga yang perlu di perhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

PT. Air Manado merupakan salah satu perusahaan milik daerah yang bergerak dalam bidang distributor air bersih. PT Air Manado sebagai Perusahaan Daerah Air Minum dengan pemberlakuan Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 yang adalah pengganti Undang-undang No. 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas yang disahkan dan diundangkan pada tanggal 16 Agustus 2007 serta mulai berlaku pada tanggal diundangkan. Perusahaan ini sudah melakukan pembenahan khususnya di bidang sumber daya manusianya. Pembenahan di bidang sumber daya manusia khususnya dan perekonomian perusahaan terus dilakukan, karena sumber daya manusiadan sistem perekonomian yang ada dalam perusahaan merupakan sumber daya dan sumber pendapatan yang paling utama bagi perusahaan..

Dari hasil observasi awal di temukan oleh peneliti terdapat masalah pada lingkungan kerja di PT.Air Manado, didapati fasilitas yang belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan ada banyaknya file-file yang berserakan disekitar tempat kerja karyawan, suhu ruangan yang belum menentu hampir diseluruh ruang kerja karyawan yang disebabkan belum tersedianya pengatur suhu ruangan, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan, masih adanya kecemburuan antar karyawan mengenai pembagian tugas.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan skripsi yang berjudul "Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado.
2. Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado..
3. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado.
4. Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2013:43) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Disiplin Kerja

Handoko (2011:208), menyatakan disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Disiplin adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standard dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri para pegawai.

Komitmen Organisasi

Menurut Sutrisno (2011:118) komitmen organisasi merupakan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi.

Kinerja

Menurut Bangun (2012:321), Kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job requirement*). suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu tidak dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut dengan standar pekerjaan (*Job standard*)

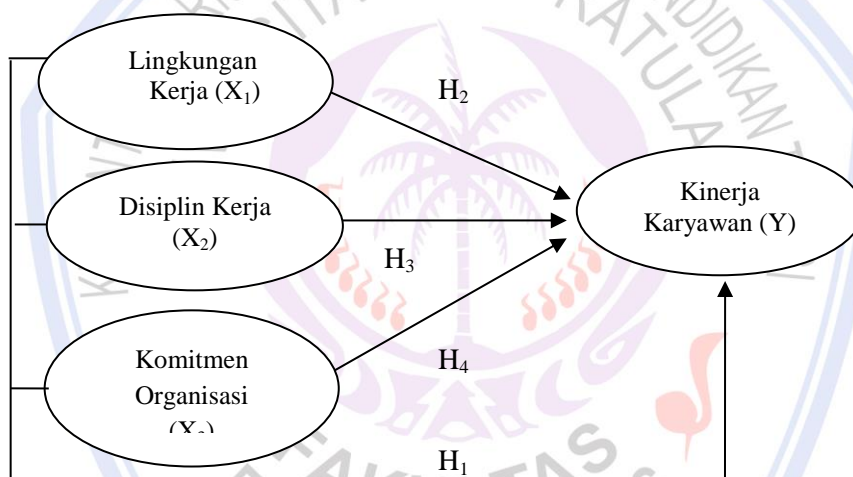
Penelitian Terdahulu

Rahmisyari (2017) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Hasil Penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Rumimpunu (2018) dalam penelitiannya tentang pengaruh profesionalisme, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Sulut Hasil penelitiannya menunjukkan secara parsial dan simultan kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Waterkamp (2017) dalam penelitiannya tentang pengaruh profesionalisme, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa profesionalisme, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Hasil Olah Data, 2019

Hipotesis

- H₁ : Diduga lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado
- H₂ : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado
- H₃ : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado
- H₄ : Diduga komitmen organisasi berpengaruh Terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012 :112).

Tempat dan Waktu

Lokasi penelitian yang diteliti penulis bertempat di PT. AIR Manado, dengan alamat Jl. Yos Sudarso No.65, Paal Dua, Kota Manado, Sulawesi Utara. Waktu penelitian, dimulai dari bulan Juli sampai dengan bulan November 2018.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan oleh peneliti sebagai objek penelitian adalah karyawan di PT. Air Manado dengan jumlah 234 karyawan. Sampel adalah bagian dari populasi dengan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2011:116). Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini merupakan metode sampling (*sampling technique*) dalam penelitian ini menggunakan sampel acak karyawan dari PT. Air Manado, dengan menggunakan rumus slovin. Jumlah keseluruhan sampel yaitu 70 orang.

Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam pengolahan data ini adalah analisis regresi linear berganda. Regresi berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas (Nugroho 2011:92). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X_1) disiplin kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3), sedangkan untuk variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Sig	R Hitung	R Tabel	Keterangan	Cronbach alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja						
X1.1	0.17	0.284				
X1.2	0.00	0.472				
X1.3	0.00	0.468				
X1.4	0.00	0.481				
X1.5	0.00	0.504	0,235	Valid	0,674	Reliabel
X1.6	0.00	0.575				
X1.7	0.00	0.625				
X1.8	0.00	0.610				
X1.9	0.00	0.504				
X1.10	0.00	0.669				
Disiplin Kerja						
X2.1	0.00	0.664				
X2.2	0.00	0.699				
X2.3	0.00	0.526				
X2.4	0.00	0.610				
X2.5	0.00	0.512	0,235	Valid	0,787	Reliabel
X2.6	0.00	0.439				
X2.7	0.00	0.540				
X2.8	0.00	0.611				
X2.9	0.00	0.624				
X2.10	0.00	0.668				
Komitmen Organisasi						
X3.1	0,000	0,728				
X3.2	0,000	0,650				
X3.3	0,000	0,658				
X3.4	0,000	0,700				
X3.5	0,000	0,646	0,235	Valid	0,801	Reliabel

X3.6	0,000	0.481				
X3.7	0,000	0.601				
X3.8	0,000	0.478				
X3.9	0,000	0.407				
X3.10	0,000	0.728				
Kinerja Karyawan						
Y.1	0,000	0,532				
Y.2	0,000	0.601				
Y.3	0,000	0.558				
Y.4	0,000	0.445	0,235	Valid	0,696	Reliabel
Y.5	0,000	0.541				
Y.6	0,000	0.418				
Y.7	0,000	0.572				
Y.8	0,000	0.497				

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 24, 2019

Uji Validitas (*Validity Test*)

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Sugiyono (2011:134) bila koefisien korelasi sama dengan 0,5 atau lebih (paling kecil 0,5), maka butir instrumen dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji validitas diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha$ yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid.

Uji Reliabilitas (*Reability Test*)

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai alpha cronbach, apabila nilai alpha lebih besar dari 0,6 maka dikatakan variabel tersebut reliabel atau dapat diandalkan).

Pada tabel 1 dapat diketahui nilai Reliabilitas (*Alpha Cronbach*) tiap variabel. Untuk variabel lingkungan kerja (X_1) nilai alpha cronbach sebesar 0,674, untuk variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,787, untuk variabel komitmen organisasi (X_3) nilai alpha Cronbach sebesar 0,801 dan untuk variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,696. Karena nilai dari setiap pernyataan pada variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan nilai *Alpha Cronbach* $> 0,6$ sehingga dinyatakan Reliabel. Hal ini sejalan dengan pendapat Ghozali (2001), bahwa pernyataan dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* $> 0,6$. Jadi dapat dikatakan seluruh pernyataan dalam kuesioner adalah reliabel (dapat diandalkan)

Uji Asumsi Klasik

Uji melihat layak atau tidaknya model regresi yang digunakan untuk memprediksi variabel terikat berdasarkan masukan variabel bebasnya, maka model regresi harus terbebas dari beberapa asumsi, antara lain:

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja	,322	3,105
Disiplin Kerja	,137	7,290
Komitmen Organisasi	,127	7,997

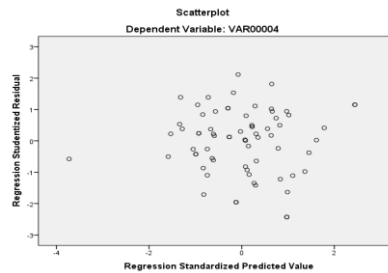
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 24, 2019

Berdasarkan hasil pada tabel 2 dapat dilihat, tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10 . Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Komitmen

Organsasi (X_3) dibawah angka 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

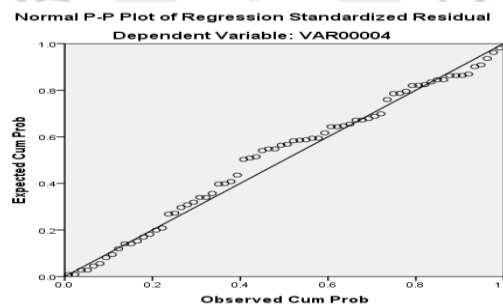


Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 24, 2019

Pada gambar 2 grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji Normalitas



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 24, 2019

Pada gambar 3 menunjukkan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti arah garis diagonal tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3. Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R²) Koefisien Korelasi (R)

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.939 ^a	.882	.876	1.21734	.882	164.210	3	66	.000	2.122

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 24, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS 24 seperti yang ada pada tabel 3 diatas maka dapat dilihat nilai (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,882 yang artinya hubungan antara

lingkungan kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat.

Koefisien determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) ini bertujuan untuk melihat besar kecil pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Berdasarkan hasil tabel 3 Nilai R Square adalah 0,882 atau 88,2% artinya pengaruh semua variabel bebas lingkungan kerja (X₁) disiplin kerja (X₂) dan komitmen organisasi (X₃) terhadap variabel independen kinerja karyawan sebesar 88,2% dan sisanya sebesar 11,8% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini. Dengan demikian variabel independen meliputi lingkungan kerja (X₁) disiplin kerja (X₂) dan komitmen organisasi (X₃) memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	1.524	1.383		1.102	.274
Lingkungan Kerja	.601	.059	.760	10.192	.000
Disiplin Kerja	.350	.083	.479	4.197	.000
Komitmen Organisasi	.208	.090	.274	2.302	.024

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 24, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS 24 seperti pada tabel 4 maka di dapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.524 + 0.601 + 0.350 + 0.208$$

Konstanta sebesar 1.524 memberikan pengertian bahwa jika lingkungan kerja (X₁), disiplin kerja (X₂), dan komitmen organisasi (X₃) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya kinerja karyawan di PT. Air Manado (Y) sebesar 1.524 satuan.

- Koefisien regresi dari lingkungan kerja (X₁) sebesar 0.601 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) dan jika variabel lingkungan kerja (X₁) bertambah 1 satuan, maka kinerja karyawan di PT. Air Manado (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.601 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
- Koefisien regresi dari disiplin kerja (X₂) sebesar 0.350 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) dan jika variabel disiplin kerja (X₂) bertambah 1 satuan, maka kinerja karyawan di PT. Air Manado sulut (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.350 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
- Koefisien regresi dari komitmen organisasi (X₃) sebesar 0.208 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) dan jika variabel komitmen organisasi (X₃) bertambah 1 satuan, maka kinerja karyawan di PT. Air Manado (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.208 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Uji F (Secara Simultan)

Pada tabel dibawah ini dapat dilihat uji F untuk menguji semua variabel bebas pengaruh profesionalisme (X₁) kompetensi (X₂) dan disiplin kerja (X₃) yang akan mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y).

Tabel 5. Hasil Uji F (Secara Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	730.036	3	243.345	164.210	.000 ^b
	Residual	97.806	66	1.482		
	Total	827.843	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Pengolahan data menggunakan SPSS 24, 2019

Hasil analisis regresi menggunakan SPSS 24 didapatkan dengan tingkat signifikan p-value = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis 1 menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado, hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Hasil ini mendukung penelitian Sulistyowati (2015) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pada lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Indomulti Plasindo. Artinya, ketiga faktor tersebut saling mendukung dalam meningkatkan kualitas kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu sangat besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado, hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Hasil ini mendukung penelitian Widari (2016) menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkatnya kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Yogyakarta.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja dibicarakan dalam kondisi yang sering kali timbul bersifat negative karena disiplin lebih dikaitkan dengan sanksi atau hukuman. Disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Niat untuk mentaati peraturan merupakan suatu kesadaran bahwa tanpa didasari unsur ketaatan, tujuan organisasi tidak akan tercapai. Pengujian hipotesis 3 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado, hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Hasil ini mendukung penelitian Mamesah, Kawet dan Lengkong (2016) menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di LPP RRI Manado. Artinya, Peningkatan atau penurunan kinerja dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan

definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Pengujian hipotesis 4 menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado, hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,024. Hasil ini mendukung penelitian Hoke (2018) menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Marga dwitaguna manado sulawesi utara. Artinya, komitmen organisasi sangat membantu dalam peningkatan kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado
4. Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis memberi saran sebagai berikut :

1. Bagi PT. Air Manado harusnya lebih ketat dalam memperhatikan lingkungan kerja agar lebih menghargai lingkungan. mereka bekerja agar selalu rapi juga dalam kedisiplinan karyawan khususnya dalam hal efisiensi waktu yang karyawan lakukan selama bekerja di perusahaan baik pada saat datang sampai pulang kerja. Kemudian sebaiknya perusahaan dapat melakukan sosialisasi ataupun forum diskusi untuk seluruh jajaran pekerja di perusahaan baik dari pimpinan atas hingga karyawan paling rendah. Dengan dilakukannya kegiatan seperti itu dapat mempererat hubungan kerja baik atasan ke karyawan ataupun sebaliknya, sehingga adanya kesetaraan diantara keduanya.
2. Bagi peneliti selanjutnya dengan topik terkait, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk mengembangkan penelitiannya dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang telah dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun dan Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Bandung.
- Handoko, T. H. 2011. *Manajemen Personalialia Sumberdaya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hoke. 2018. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA-ISSN 2303-1174*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18697/18484>. Diakses 4 Maret 2019. Hal.1-10.
- Mamesah, Kawet L, dan Lengkong V. P. K. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.4 No.3 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14294/13869>. Diakses 4 Maret 2019. Hal.600–611.
- Nugroho, A. 2011. *Perancangan dan Implementasi Sistem Basis Data*. Media Komputindo, Jakarta.
- Rahmisyari. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal JMBI*. Vol.5 No.1. <http://fmi.or.id/jmbi/index.php/jurnal/article/view/139/137>. Diakses 4 Maret 2019. Hal 48-61.
- Rumimpunu. 2018. Pengaruh Profesionalisme, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sulut. *Jurnal Emba – ISSN 2303-1174*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21335/21036>. Diakses 4 Maret 2019. Hal. 3358-3367.

- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refka Aditama, Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke enam belas. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Afabeta, Bandung.
- Sulistiyowati. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomulti Plasindo Di Semarang. *Jurnal Manajemen*. http://eprints.dinus.ac.id/17572/2/abstrak_14881.pdf. Diakses 4 Maret 2019. Hal.1-10.
- Sunyoto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru, Jakarta. http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography. Diakses 4 Maret 2019.
- Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Waterkamp, Clara I. A. 2017. Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.2. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17159>. Diakses 4 Maret 2019. Hal.2808-2818.
- Widari. 2016. Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta) *Jurnal Manajemen*. <http://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/jmbi/article/viewFile/5034/4700>. Diakses 4 Maret 2019. Hal.305-316.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.