

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOMULTI PLASINDO DI
KOTA SEMARANG**

**Veronica Aprillia D.S
B11.2011.02225
Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3), berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan PT Indomulti Plasindo di Kota Semarang. Sampel penelitian ini adalah 75 karyawan. Jenis datanya adalah primer dan sekunder. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel lolos uji asumsi klasik dan layak digunakan sebagai data penelitian. Hasil uji t statistik menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan variabel lingkungan kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji F menyatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil estimasi regresi menunjukkan kemampuan prediksi dari semua variabel independen tersebut terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 82,8% sedangkan sebanyak 17,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja , Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this research are to know the influence of the work environment (X_1), work discipline (X_2) and organizational commitment (X_3), toward employees performance (Y) in PT Indomulti PLASINDO of Semarang City. Sample were 75 employees. Type of data is the primary and secondary. Methods of data collection using the questionnaire. Data analysis techniques in this study using multiple linear regression analysis. The results showed that all variables passed the test of classical assumptions and fit for use as a research data. The results of the t test statistic indicates that the variable labor discipline (X_2) and organizational commitment (X_3) significantly influence employee performance (Y), while the working environment variables (X_1) had no significant effect on employee performance (Y). F test results stating that all the variables in this study have a significant effect on the performance of employees. And regression estimation results demonstrate the predictive ability of all of the independent variables on the performance of employees (Y) amounted to 82.8%, while as many as 17.2% are influenced by other factors outside of this research.

Keyword: work environment, work discipline, organizational commitment and employees performance

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, suatu perusahaan tentunya membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan. Menurut Hasibuan (2009), karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Pada hakikatnya kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja atau tugas yang diberikan. Menurut Tika (2006), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan.

Kegunaan-kegunaan penilaian kinerja dapat dirinci sebagai berikut, perbaikan prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, penyimpangan proses staffing, keakuratan informasi, kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil dan tantangan-tantangan eksternal.

Menurut Darvis dalam Ragil (2013: 2) lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Faktor lain penunjang dari kinerja di suatu perusahaan selain lingkungan kerja yang kondusif adalah disiplin kerja yang baik pula. Kedisiplinan yang dimiliki, baik manajemen/pimpinan maupun karyawan perusahaan sejak berdiri hingga sekarang dapat mewujudkan keunggulan perusahaan dalam kompetitif pada era globalisasi dewasa ini (Sugiarto, 2005:2).

Masalah disiplin yang umum ditimbulkan oleh para karyawan bermasalah antara lain absensi, bolos, defisiensi produktivitas, alkoholisme dan ketidakpatuhan. Kedisiplinan yang ditanamkan para karyawan akan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, perlu upaya pemimpin untuk membuat karyawan bekerja secara disiplin dan pemimpin tersebut juga dapat menunjukkan cara yang paling baik dan membantu karyawan bertindak disiplin dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan sehari-harinya (Hasibuan, 2009)

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain lingkungan kerja dan disiplin kerja adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan tingkatan dimana seorang pekerja mengidentifikasi diri dengan organisasi dan tujuan-tujuannya dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi tetap tinggal dengan organisasi karena mereka mengenal organisasi dan terikat untuk tetap tinggal menjadi anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Salah satu praktik manajemen sumber daya manusia yang dalam bidang pabrik dan berkaitan dengan kinerja karyawan adalah PT. Indomulti Plasindo di Kota Semarang. Lokasi dari PT Indomulti Plasindo memiliki kondisi lingkungan yang sangat berdekatan dengan perusahaan air minum Aquaria dan Indo Teh, dibandingkan dengan perusahaan plastik lainnya yang berada di Semarang, sehingga sangat menarik untuk diteliti kondisi lingkungan kerja di perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil prasurvey yang dilakukan oleh 15 responden, menunjukkan bahwa dari tiga variabel yang diajukan yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi

melalui indikator terbanyak dari masing-masing variabel, dapat diketahui bahwa 60% responden menyatakan bahwa tidak adanya hubungan harmonis antar sesama karyawan, kurangnya kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan (66,7%) serta 80% responden menyatakan dalam bekerja belum memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan.

Berdasarkan latar belakang dan hasil prasurvey pada PT. Indomulti Plasindo di Kota Semarang ditemukan beberapa permasalahan yang perlu untuk diteliti. Variabel-variabel yang ingin diteliti adalah Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indomulti Plasindo di Kota Semarang?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indomulti Plasindo di Kota Semarang?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Indomulti Plasindo di Kota Semarang?

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja (X1)

Menurut Sukanto dan Indriyo dalam Khoiriyah (2009:24) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Sedangkan menurut Nitisemito dalam Khoiriyah (2009:24) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Dalam penelitian Agung (2013 : 194-195) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Schermenharn (2003), indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pewarnaan
2. Kebersihan
3. Penerangan
4. Pertukaran udara
5. Musik
6. Keamanan
7. kebisingan

Unsur-unsur lingkungan kerja adalah tutur kata diantara tenaga kerja seperti sikap tolong menolong, sikap saling menegur dan mengoreksi kesalahan dan juga sikap kekeluargaan diantara tenaga kerja. Sedangkan menurut Agung (2013), keadaan yang mendukung lingkungan kerja adalah suasana kerja yang menyenangkan, tingkat otoriter atasan karyawan dalam bekerja, tingkat sumber saran dalam kelompok, kesempatan untuk mengembangkan bakatnya, ketentraman, dan ruangan atau tempat dimana ia bekerja. Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja karyawan secara maksimal.

Disiplin Kerja (X2)

Menurut Nitisemito (2000:183), disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisai baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan

menurut Malayu (2009 : 193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Tujuan dari pembinaan disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryo (dalam Agung, 2013 :194) adalah para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, menggunakan dan memelihara prasarana dan sarana barang dan jasa perusahaan dengan baik, bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku dan tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi.

Komitmen Organisasi (X3)

Komitmen organisasi ialah sikap karyawan yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi. Zurnali (2010) menyatakan bahwa perhatian umum dan tujuan kunci dari unit organisasi SDM adalah untuk mencari pengukuran yang dapat mengestimasi secara akurat komitmen para pekerjanya dan mengembangkan program-program dan kegiatan-kegiatan yang meningkatkan komitmen pada organisasi.

Lebih lanjut dikemukakan bahwa kajian penelitian yang luas dalam ilmu psikologi dan manajemen adalah tentang konsep dan peranan komitmen organisasional. Konsep ini dikaitkan pada pentingnya kinerja yang dihasilkan dan perputarannya. Zurnali (2010) mendefinisikan pengertian komitmen organisasional dimana komitmen organisasional didefinisikannya sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikkan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu: komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif. Definisi komitmen organisasional ini menarik, dikarenakan yang dilihat adalah sebuah keadaan psikologi karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Dan ini dirasa sangat sesuai untuk menganalisis komitmen organisasional para karyawan dalam organisasi bisnis atau organisasi berorientasi nirlaba.

Menurut Luthan (2005), komitmen organisasi didefinisikan sebagai :

1. keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu;
2. keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan
3. keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan

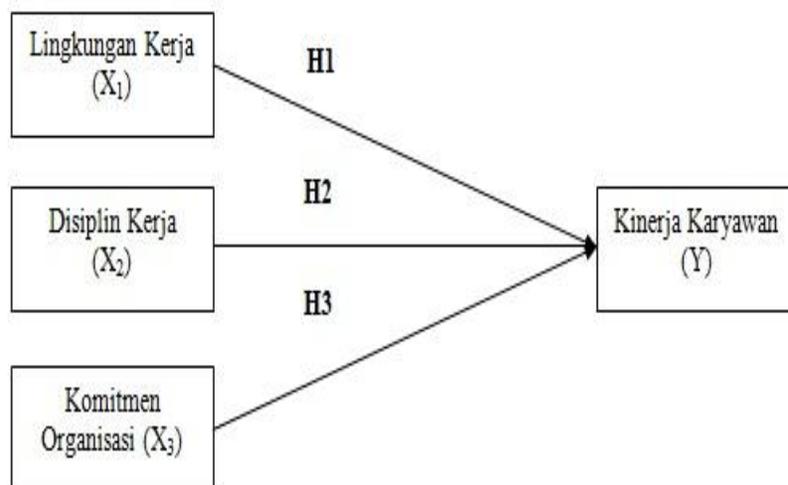
Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Rivai (2004), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja atas tugas yang diberikan (Mamik, 2010). Mangkunegara (2000) menilai kinerja karyawan berkenaan dengan hasil pekerjaan yang dicapai karyawan dalam kurun waktu tertentu yang diukur berdasarkan kuantitas maupun kualitas hasil kerja. Faktor-faktor yang

dinilai dari kinerja antara lain: kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, waktu penyelesaian tugas, kehadiran dan ketepatan waktu kerja, tanggung jawab atas penyelesaian tugas dan kerjasama dengan sesama karyawan.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Untuk itu kinerja yang baik harus bisa ditunjukkan oleh setiap SDM organisasi maupun organisasi. Masrukin dan Waridin (2006) menyatakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi pegawai. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan kerjanya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik. Pendidikan dapat mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi yang selanjutnya berpengaruh terhadap kerjanya.

Kerangka konsep penelitian terdapat dalam Gambar 1. Kerangka konsep penelitian yang disusun menggambarkan pengaruh langsung variabel lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), komitmen organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Tiap-tiap variabel memiliki indikator-indikator yang akan diukur dari responden melalui kuesioner.



Gambar 1
Kerangka Konseptual (Pemikiran)

Berdasarkan kerangka konsep penelitian, maka dirumuskan sembilan hipotesis penelitian sebagai berikut

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Jumlah sampel sebanyak 75 orang dipilih dengan Metode Slovin dan Metode Simple Random Sampling dari 300 orang karyawan PT Indomulti Plasindo di Kota Semarang. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, observasi, dan wawancara. Instrumen penelitian

menggunakan skala Likert. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan program komputer SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Uji validitas instrumen dilakukan dengan menghitung nilai korelasi dari tiap-tiap indikator pernyataan dan didapat hasil bahwa semua indikator pertanyaan memiliki nilai di atas 0,227 yang berarti semua indikator pernyataan dalam kuisioner adalah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai koefisien alpha dari semua variabel dan diperoleh hasil semua variabel menunjukkan nilai di atas 0,60 yang berarti semua variabel adalah reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas (independent) yaitu lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan komitmen organisasi (X3) terhadap variabel terikat (dependent) yaitu kinerja karyawan (Y). Besarnya pengaruh variabel independent (lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi) dengan variabel dependent (kinerja karyawan) secara bersama-sama dapat dihitung melalui persamaan regresi linear berganda.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1
Hasil Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.297	1.575		.189	.851
lingkungan_kerja	-.185	.111	-.115	-1.665	.100
disiplin_kerja	.605	.080	.572	7.558	.000
komitmen_organisasi	.604	.095	.492	6.339	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan dari hasil regresi maka akan dibuat persamaan linear antara lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut.

$$Y = 0,297 - 0,185 X_1 + 0,605 X_2 + 0,604 X_3$$

Persamaan regresi dapat diartikan sebagai sebagai berikut :

- Konstanta (α) positif sebesar 0,297. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila saat variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi dalam keadaan tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat.
- Lingkungan kerja mempunyai koefisien regresi sebesar -0,185 dengan arah negative. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila pada saat lingkungan kerja mengalami penurunan maka pada kinerja karyawan mengalami peningkatan. Hal ini terjadi dikarenakan domisili para karyawan berada disekitar kawasan perusahaan sehingga karyawan tidak begitu memperdulikan kondisi lingkungan kerja.
- Koefisien regresi disiplin kerja positif sebesar 0,605. Hasil ini memberi pengertian yaitu setiap ada peningkatan disiplin kerja maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 2
Hasil Uji - F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	566.882	3	188.961	119.363	.000 ^a
	Residual	112.398	71	1.583		
	Total	679.280	74			

a. Predictors: (Constant), komitmen_organisasi, lingkungan_kerja, disiplin_kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Hasil uji – F = 119,363 dengan sig.0,000. Tingkat signifikansi yang didapat lebih kecil ($<$) $\alpha = 0,05$, sehingga menerima H_{a4} yang menyatakan lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji t

Tabel 4.17
Hasil Uji – t

Model		t	Sig.
1	(Constant)	.189	.851
	lingkungan_kerja	-1.665	.100
	disiplin_kerja	7.558	.000
	komitmen_organisasi	6.339	.000

Sumber: Data Primer yang Diolah, 20 2014

Berdasarkan hasil uji – t maka dapat dilakukan pembuktian sebagai berikut :

1. Hasil uji – t lingkungan kerja = -1,665 dengan sig.0,100. Tingkat signifikansi yang didapat lebih besar ($>$) $\alpha = 0,05$, sehingga menolak H_{a1} yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil uji – t disiplin kerja = 7,558 dengan sig.0,000. Tingkat signifikansi yang didapat lebih kecil ($<$) $\alpha = 0,05$, sehingga menerima H_{a2} yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil uji – t komitmen organisasi = 6,339 dengan sig.0,000. Tingkat signifikansi yang didapat lebih kecil ($<$) $\alpha = 0,05$, sehingga menerima H_{a3} yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 4
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914 ^a	.835	.828	1.258

b. Dependent Variable: kinerja

Koefisien determinasi dapat dilihat pada *Adjusted R Square* sebesar 0,828. Hasil ini dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 82,8% ($0,828 \times 100,0\%$). Sementara untuk 17,2% ($100\% - 82,8\%$) kinerja karyawan PT Indomulti Plasindo di Kota Semarang dipengaruhi oleh variabel selain lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi.

Pembahasan

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
Uji hipotesis membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji – t lingkungan kerja = - 1,665 dengan $sig. 0,100 < \alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil wawancara oleh HRD dari perusahaan, hasil tidak signifikan ini dikarenakan sebagian besar karyawan perusahaan berdomisili di sekitar perusahaan atau tempat dimana mereka bekerja, sehingga apapun kondisi atau lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja mereka. Hal ini berarti lingkungan kerja mempengaruhi kinerja namun pengaruhnya hanya sedikit dan tidak begitu berdampak banyak pada kinerja karyawan PT Indomulti Plasindo di Kota Semarang. Adanya angka tidak signifikan ini mengindikasikan bahwa semakin bagus atau tidak lingkungan kerja PT Indomulti Plasindo di Kota Semarang, maka tidak begitu meningkatkan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
Uji hipotesis membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji – t sebesar 7,558 dan $sig. 0,000 < \alpha = 0,05$. Adanya angka signifikan dan positif ini mengindikasikan bahwa semakin tingginya rasa tanggung jawab karyawan terhadap kedisiplinan dalam bekerja, maka semakin berpengaruh dan meningkatkan kinerja karyawan PT Indomulti Plasindo di Kota Semarang.
3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan
Uji hipotesis membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji – t sebesar 7,558 dan $sig. 0,000 < \alpha = 0,05$. Adanya angka signifikan dan positif ini mengindikasikan bahwa para karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan selama bekerja, maka semakin tinggi pula loyalitas mereka kepada perusahaan PT Indomulti Plasindo di Kota Semarang.
4. Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dari uji F memperlihatkan bahwa semua variabel independent yakni lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi kinerja (Y) secara positif dan signifikan. Hal ini bisa dilihat dari nilai F pada uji-F sebesar 119,363 lebih besar dari nilai $\alpha = 0,005$ dan nilai probabilitas sebesar 0,000. Jadi semakin tinggi lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3), maka semakin meningkat pula kinerja (Y) karyawan PT Indomulti Plasindo di Kota Semarang. Nilai *adjust r square* sebesar 0,828 (82,8 %) atau bisa diartikan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi mampu menjelaskan sebesar 82,8 % kinerja karyawan PT Indomulti Plasindo di Kota Semarang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Lingkungan kerja berpengaruh negative tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan antara terhadap kinerja karyawan
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Saran

1. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Perusahaan harusnya lebih ketat dalam memperhatikan karyawan khususnya dalam hal efisiensi waktu yang karyawan lakukan selama bekerja di perusahaan baik pada saat datang sampai pulang kerja. Sehingga para karyawan lebih dapat menghargai dan menggunakan waktu sebaik mungkin untuk pekerjaan mereka dibandingkan dengan urusan pribadi. Serta memberikan pemahaman mengenai peraturan selama bekerja di perusahaan dan juga memberlakukan sanksi apabila terjadi pelanggaran dari peraturan tersebut.
2. Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi. Seharusnya 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.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Dipta Prawatya dan Susilo Toto Raharjo. 2012. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Krai Purwodadi". **Diponegoro Journal of Management**. Vol. 1. No. 1. Hal 323-331. Universitas Diponegoro. Jawa Tengah.
- Agung, Dwi Nugroho. 2013. "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar". **Jurnal Economia**. Vol. 9. No. 2. Oktober 2013. Hal 191-200. Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara. Jawa Tengah.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2009. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**. Cetakan keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani, AB. Susanto, Gede Prama, Andre Hardjana, Andreas Lako, dan Sangkala. 2004. **Strategi Organisasi**. Cetakan pertama. Yogyakarta: Amara Books.
- Hasibun, Malayu. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Penerbit: Bumi Aksara
- Khoiriyah, Lilik. 2009. "Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta". (online), <http://id.pdfsb.com/> diakses pada 27 November 2014.
- Luthan, Fred. 2005. **Perilaku Organisasi**. Jakarta: ANDI.
- Mamik. 2010. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan". **Majalah Ekonomi**. Tahun XX No 1 April 2010. Program Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Martoyo, Susilo. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Marwanto, Heri. 2010. "Pengaruh kepemimpinan, disiplin dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sentral swalan di Kendal". Skripsi progdi manajemen FEB. UDINUS.
- Mathis, James A. F. dan Alfonsus Jackson. 2006. **Manajemen**. Jilid I edisi 8. Jakarta: Erlangga.
- Natsir. Muh. 2003. **Pengaruh faktor-faktor lingkungan concurrent engineering terhadap kinerja pengembangan produk**. Yogyakarta: Program Pasca Sarjana.

- Nitisemito, A.S. 2000. **Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Permansari, Ragil. 2013. "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT Anugrah Raharjo Semarang". **Management Analysis Journal 2 (2) (2013)**. Universita Negeri Semarang. Jawa Tengah.
- Purbangkoro, Murdijanto. 2010. **Metode kuantitatif: buku ajar**. Jember: Pascasarjana Ilmu Ekonomi UNEJ.
- Putra, Fariz Ramanda, Hamida Nayati Utami dan Muhammad Soe'oad Hakam. 2013. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja". Vol. 6. No. 1. Universitas Brawijaya. Surabaya.
- Rivai, Veithzal. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik**. PT Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Terj. Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Schermenharn, J.R. 2003. **Manajemen (Edisi Bahasa Indonesia)**. Yogyakarta: Andi.
- Simamora, Henry. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Pertama. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Steers, Richard M. et al. 2003. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiarno, Tedy Herambang. 2005. **Ekonomi Mikro: Sebuah Kajian Komprehensif**. Jakarta: [Gramedia Pustaka Utama](#).
- Sugiyono. 2005. **Metode Penelitian Bisnis**. Cetakan Kedelapan. CV Alfabeta. Bandung.
- Supardi. 2005. **Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis**. Cetakan Pertama UII Press. Yogyakarta
- Sutrisno, Edy. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi I. Cetakan Keempat. Prenada Media Group. Jakarta.
- Tika, H. Moh.P. 2006. **Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan**. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Umar, Husein. 2005. **Metode Penelitian : Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis**. Edisi Baru Cetakan Ketujuh. PT Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Usman, Husaini, dan Purnomo Setiadi Akbar. 2006. **Pengantar Statiska**. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. PT Bumi Aksar

Zurnali, Cut. 2010. **Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation : Knowledge Worker - Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia di Masa Depan.** Bandung: Unpad Press.