

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Komitmen PT. ISOPLAN

Moch Aditya Hadi Kusuma¹, Kustini Kustini²

^{1,2}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Article Info	Abstract
Article history: Received 05 Oktober 2021 Publish 06 November 2021	<i>The purpose of this study is to prove the effect of the relationship between job satisfaction and non-physical work environment on discipline and its impact on commitment. The population of this study were employees and the sample used was 52 respondents. The sampling method used a saturated sample technique. The data used are primary data, while the data analysis used in this study is Partial Least Square (PLS). Based on the results of the study, it can be seen that job satisfaction has a contribution to organizational commitment, which means that the better job satisfaction is carried out, the better the results of organizational commitment obtained. The non-physical work environment has a contribution to organizational commitment, which means that the better the non-physical work environment, the better the results of organizational commitment obtained. And Work Discipline has a contribution to employee performance, which means that the better the work discipline in a company, the higher the employee performance results.</i>
Keywords: Satisfaction Non-Physical Work Environment Discipline & Commitment	
Info Artikel	Abstrak
Article history: Diterima 05 October 2021 Publis 06 November 2021	Tujuan dari penelitian ini untuk membuktikan pengaruh antara hubungan kepuasan kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin serta dampaknya terhadap komitmen. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan dan sampel yang digunakan adalah 52 orang responden. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Data yang digunakan yaitu data primer, sedangkan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS). Berdasarkan dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki kontribusi terhadap komitmen organisasi, yang artinya semakin baik kepuasan kerja yang dijalankan maka semakin baik pula hasil komitmen organisasi yang didapat. Lingkungan kerja non fisik memiliki kontribusi terhadap komitmen organisasi, yang artinya semakin baik lingkungan kerja non fisik yang dijalankan maka semakin baik pula hasil komitmen organisasi yang didapat. Dan Disiplin Kerja memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan, yang artinya semakin baik disiplin kerja yang ada disuatu perusahaan maka semakin tinggi pula hasil kinerja karyawannya.
	<p style="text-align: right;"><i>This is an open access article under the Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional</i></p> 
Corresponding Author: Kustini, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur Email: kustini.ma@upnjatim.ac.id	

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi, persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat. Memenangkan kontes tidak hanya bergantung pada keunggulan inovatif, aset kerja, dan kerangka kerja, tetapi bagian dari (SDM) juga harus ditingkatkan. Oleh karena itu, SDM harus memiliki kapabilitas yang tinggi dan ahli. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk memenangkan persaingan adalah komitmen

organisasi dimana bertujuan untuk mengukur seberapa seseorang memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk memelihara anggota dalam organisasi tersebut. As'ad, M. (2017)

Komitmen organisasi yaitu suatu kondisi di mana seorang pekerja menyukai asosiasi tertentu dan tujuannya dan ingin mengikuti partisipasi dalam asosiasi. Komitmen organisasi menunjukkan kepercayaan yang kuat dan dukungan untuk kualitas dan tujuan yang perlu dicapai oleh asosiasi. Pekerja dengan tanggung jawab tinggi diandalkan untuk menunjukkan eksekusi yang ideal (Aditya, 2015). Christiawan dan Sampurno (2015) mengungkapkan bahwa organisasi pembangunan adalah unik dalam kaitannya dengan organisasi perakitan. Kemudian lagi, jika perwakilan tidak diawasi dengan baik, pekerja akan kurang bersemangat bekerja dan pada akhirnya meninggalkan atau meninggalkan lingkungan kerja (turnover). Sama halnya pada perusahaan yang diteliti oleh peneliti ini di PT. Isoplan ini. Pimpinan pun dalam hal ini kurang dalam pengawasan terhadap bawahannya karena pimpinan sering melakukan dinas luar kota dan sering melakukan pengecekan ke beberapa perusahaan. Menyebabkan tingginya tingkat turnover di PT. ISOPLAN dari tahun 2018-2020 rata-rata sebesar 13,1%, hal ini sesuai dengan penegasan Roseman dalam Fubertus, dkk (2016) yang mengatakan bahwa annual turnover yang melebihi 10% diumumkan tinggi. Mengingat efek samping dari pertemuan dengan HRD, ada beberapa alasan mengapa perwakilan meninggalkan perusahaan, khususnya perwakilan diakui bekerja di perusahaan yang berbeda, sering terjadi selisih paham antar karyawan, rekan kerja yang kurang nyaman, dan karir yang dirasakan tidak berkembang.

Malayu Hasibuan (2016:49) berpendapat yaitu kepuasan kerja Pergantian perwakilan yang lebih tinggi terkait dengan pergantian pekerja yang lebih rendah, sementara perwakilan yang kecewa biasanya memiliki pergantian yang lebih tinggi. Pemenuhan pekerjaan (Robbins dalam Wibowo, 2017: 501) adalah keseluruhan mentalitas terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah hibah yang diterima buruh dan jumlah yang mereka terima yang seharusnya mereka terima. Hal ini karena perwakilan yang senang dengan pekerjaannya pada umumnya akan tetap berada dalam asosiasi. . Sementara itu, perwakilan yang merasa kecewa dengan pekerjaannya akan memutuskan untuk keluar dari organisasi. Pemenuhan yang dirasakan oleh perwakilan akan mempengaruhi spekulasi mereka untuk keluar dari organisasi. Hal tersebut sejalan bersamaan uji empiris dari Kreitner and Kinicki (2016) mengungkapkan mengenai terdapat kaitan kuat ataupun signifikan antara kepuasan kerja maupun komitmen organisasi. Setelah karyawan semua mampu melaksanakan kepuasan kerja timbulah suasana lingkungan kerja non fisik menjadi baik.

Selaras dengan hal tersebut terjadi akan berkesinambungan dengan lingkungan kerja non fisik yang terjadi di sebuah organisasi yang mengartikan bahwa setiap lingkungan kerja yg baik maka akan berbalik baik pula karyawannya. Lingkungan kerja non fisik yaitu gambaran dari iklim kerja yang terjadi dalam suatu organisasi menurut Stefano dalam Fath (2015). Seperti yang ditunjukkan oleh Handoko (2015), lingkungan kerja non fisik yaitu keseluruhan kondisi yang ada di sekitar lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi perwakilan baik secara langsung maupun dengan implikasi. Sedangkan tempat kerja non-aktual adalah segala kondisi yang terjadi diidentikkan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan individu sejawat, atau hubungan dengan bawahan. Jika tidak ada yang lain selain tempat kerja non-aktual yang buruk, itu akan mempengaruhi hubungan antara perwakilan. Dampaknya dapat mengancam satu sama lain dengan tujuan saling menebang. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya Putra & Kartini Aprianti (2020) Lingkungan kerja non fisik memberikan pengaruhnya signifikan pada komitmen organisasi sesudah lingkungan kerja non fisik dirasa cukup baik disiplin kerja juga menjadi point terpenting untuk kelancaran pelaksanaan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2016:88) Disiplin kerja diharapkan dapat memberdayakan kelancaran semua latihan otoritatif sehingga tujuan organisasinya bisa diperoleh secara ideal. Adanya disiplin

kerja akan menjamin dukungan permintaan dan kelancaran pelaksanaan kerja organisasi, guna memperoleh hasil yang ideal. dan Menurut penelitian sebelumnya Yuyuk Liana dan Rina Irawati (2014) berpendapat mengenai terdapatnya aitan kuat dan signifikan antara kedisiplinan kerja dan komitmen organisasi

Tujuan penelitian ini yaitu agarr menganalisisUntuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non Fisik mengenai disiplin kerja PT. ISOPLAN, Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap Disiplin kerja PT.ISOPLAN, Untuk menganalisis pengaruh Disiplin kerja terhadap Komitmen PT. ISOPLAN, Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan kerja non Fisik terhadap Komitmen PT. ISOPLAN, Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan terhadap Komitmen PT.ISOPLAN?

2. METODE PENELITIAN

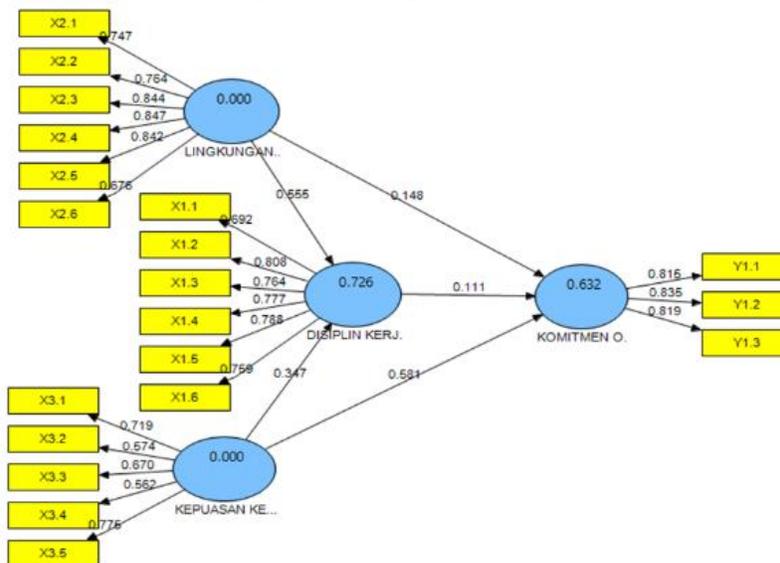
Kepuasan kerja yaitu Pandangan yang menggembirakan dari angkatan kerja menggabungkan sentimen dan perilaku terhadap pekerjaan mereka terhadap penilaian satu pekerjaannya sebagai rasa hormat pada pencapaiannya sebagian kualitas pekerjaan yang signifikan (Afandi, 2018: 74). Analisis data menggunakan strategi SEM berbasis bagian menggunakan Partial Least Square (PLS).

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian

Validitas dan Reliabilitas

Uji outlier berikutnya memperoleh nilai yang mahal. Jarak terjauh informasi responden adalah 39.544 yang lebih kecil dari pada jarak paling mahal kecuali yang tidak terlalu ditentukan pada 45.314, yang berarti bahwa informasi tersebut tidak terdapat outlier, sehingga dapat dikatakan bahwa informasi tersebut memiliki kualitas yang positif dan dapat dilanjutkan. untuk penanganan tambahan dengan total responden sebanyak 52 kasus.



Gambar 1. Diagram Jalur Output PLS

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan gambar output PLS diatas bisa dijumpai senilai factor loading tiap indikatornya yang terdapat diatas bagian panah diantara variabelnya maupun indikatornya, juga dapat diketahui besar koefisien jalur (path coeffieients) yang ada diatas garis panah diantara variabel eksogennya pada variabel endogennya. Lain hal tersebut juga diketahui besarnya R-Square yang ada dalam lingkaran variabel endogen (variabel Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi)

Tabel 1. Average variance extracted (AVE)

	AVE
DISIPLIN KERJA (X1)	0.585972
KEPUASAN KERJA (X3)	0.542360
KOMITMEN ORGANISASI (Y)	0.677330
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK (X2)	0.622864

Model estimasi ini yaitu harga *Avarage Variance Extracted* (AVE), yaitu nilai yang ditunjukkan sejauh mana perbedaan penanda yang dikandung oleh variabel idle. Penggabungan AVE esteem yang lebih menonjol dari 0,5 ditunjukkan kecukupan legitimasi yang layak untuk variabel dorman. Variabel intelligent marker bisa dijumpai dari *Avarage Variance Extracted* (AVE) insentif bagi masing-masing build (variabel). Tipe yang layak diperlukan jika nilai AVE dari setiap build melebihi penting dari 0,5.

Hasil pengujiannya AVE bagi variabel Disiplin Kerja (X1) senilai 0.585972, variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) sebesar 0.622864, Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0.542360, dan Komitmen Organisasi (Y) sebesar 0.677330, keempat variabel itu mengungkapkan poin lebih dari 0,5, sehingga keseluruhan variabel pada penelitian ini bisa diungkapkan validitas yang baik.

Outer Loadings (Mean, STDEV, T-Values)

Tabel 2. Outer loading

	Factor Loading (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
X1.1 <- DISIPLIN KERJA (X1)	0.691984	0.688172	0.034263	0.034263	20.196478
X1.2 <- DISIPLIN KERJA (X1)	0.808217	0.810422	0.018129	0.018129	44.582447
X1.3 <- DISIPLIN KERJA (X1)	0.763878	0.763914	0.025319	0.025319	30.170368
X1.4 <- DISIPLIN KERJA (X1)	0.776694	0.778409	0.023783	0.023783	32.657336
X1.5 <- DISIPLIN KERJA (X1)	0.788297	0.787270	0.020455	0.020455	38.538220
X1.6 <- DISIPLIN KERJA (X1)	0.758681	0.759929	0.019926	0.019926	38.074186
X2.1 <- LINGKUNGAN KERJA NON FISIK (X2)	0.747418	0.748560	0.021897	0.021897	34.133667
X2.2 <- LINGKUNGAN KERJA NON FISIK (X2)	0.764085	0.764500	0.019460	0.019460	39.263674
X2.3 <- LINGKUNGAN KERJA NON FISIK (X2)	0.844262	0.843246	0.016941	0.016941	49.836731
X2.4 <- LINGKUNGAN KERJA NON FISIK (X2)	0.846826	0.847196	0.014790	0.014790	57.255694
X2.5 <- LINGKUNGAN KERJA NON FISIK (X2)	0.841695	0.842404	0.014452	0.014452	58.239885
X2.6 <- LINGKUNGAN KERJA NON FISIK (X2)	0.675561	0.673471	0.024172	0.024172	27.947938
X3.1 <- KEPUASAN KERJA (X3)	0.718615	0.719160	0.030487	0.030487	23.571213

X3.2 <- KEPUASAN KERJA (X3)	0.574422	0.584119	0.052017	0.052017	11.042927
X3.3 <- KEPUASAN KERJA (X3)	0.670137	0.673993	0.031788	0.031788	21.081477
X3.4 <- KEPUASAN KERJA (X3)	0.562169	0.553164	0.041004	0.041004	13.709964
X3.5 <- KEPUASAN KERJA (X3)	0.774800	0.773102	0.031251	0.031251	24.792943
Y1.1 <- KOMITMEN ORGANISASI (Y)	0.814626	0.815599	0.016956	0.016956	48.043678
Y1.2 <- KOMITMEN ORGANISASI (Y)	0.834988	0.833799	0.015227	0.015227	54.837669
Y1.3 <- KOMITMEN ORGANISASI (Y)	0.819250	0.818681	0.024097	0.024097	33.998654

Sumber data diolah

Berdasarkan tabel tersebut, validitas indikatornya diperkirakan dengan memeriksa *Factor Loading Value* dari variabel ke indikator, diungkapkan memiliki legitimasi yang memadai jika lebih diperhatikan dari 0,5 dan ditambah T-Statistic esteem lebih menonjol dari 1,96 (harga Z pada = 0,05). Factor Loading adalah hubungan antara penanda dan faktor, dalam hal lebih penting dari 0,5, legitimasi dianggap puas seperti halnya jika nilai T-Statistic lebih menonjol dari 1,96, kepentingannya terpenuhi.

Dilihat dari tabel susun eksternal di atas, semua petunjuk cerdas pada faktor Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Komitmen Organisasi (Y), menunjukkan pemuatan faktor (contoh unik) adalah lebih penting dari 0,50 dan juga kritis (T-Statistic esteem lebih dari Z esteem = 0,05 (5%) = 1,96), maka hasil penilaian semua penanda telah memenuhi convergn validity atau validitas yang baik.

Validitas indikatornya diukur dengan melihat dari tabel Cross Loading, jika nilai stacking factor setiap marker pada setiap faktor lebih menonjol daripada komponen stacking setiap pointer pada faktor yang berbeda, maka pada saat itulah faktor stacking dianggap cukup besar, namun jika nilai faktor susun lebih kecil daripada penanda dari berbagai faktor, maka, pada saat itu, dianggap tidak valid..

Tabel 3. Composite Reliability

	Composite Reliability
Disiplin Kerja (X1)	0.894433
Kepuasan Kerja (X3)	0.796172
Komitmen Organisasi (Y)	0.862952
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0.907790

Sumber: Data Diolah

Composite Reliability ialah indeks yang menggambarkan tingkat instrumen estimasi bisa diyakini. Apabila penggunaan alat ukur dua kali agar indikasi diukur yang tidak berbeda maupun hasil yang diperoleh memenuhi bisa diharapkan, sehingga, pada saat itu, perangkat pengukur berada dalam pemeriksaan efek samping yang sama. Hasil lengkap dapat ditemukan di tabel terlampir.

Hasil pengujian Composite Reliability menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) besarnya 0.894433, variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) sebesar 0.907790, Kepuasan

Kerja (X3) sebesar 0.796172, dan Komitmen Organisasi (Y) sebesar 0.862952, keempat variabel tersebut menunjukkan nilai Composite Reliability diatas 0,70 hingga bisa diungkapkan semua variabelnya pada penelitian ini reliabel.

Pengajuan Struktural Model (Inner Model)

Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-Square yang merupakan uji *goodness-fit imodel*. Pengujian inner model dapat dilihat dari nilai R-square pada persamaan antar variabel latent. Nilai R² menjelaskan seberapa besar variabel eksogen (independen/bebas) pada model mampu menerangkan variabel endogen (dependen/terikat)

Tabel 4. R Square

	R Square
Disiplin Kerja (X1)	0.726060
Kepuasan Kerja (X3)	
Komitmen Organisasi (Y)	0.632479
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	

Sumber : Data Diolah

Nilai R2 untuk variabel endogen Disiplin Kerja sebesar 0.726060, hal bias mengintrepresentasikan bahwa model dapat menguraikan fenomena Disiplin Kerja yang pengaruhnya bagi variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja maupun Lingkungan Kerja Non Fisik bersama varian sebesar 72,6% tersisa senilai 27,4% diungkapkan bagi variabel lainnya diluar riset ini. Sedangkan Nilai R2 untuk variabel endogen Komitmen Organisasi enilai 0.632479, hal ini diinterpretasikan bahwa fenomena Komitmen Organisasi berpengaruh bagi variabel bebas yaitu Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik maupun bersama Kepuasan Kerja dengan varian senilai 63,24% tersisa senilai 36,76% diungkapkan bagi variabel lainnya diluar riset ini.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilihat dihasilkoefisiendan nilai T-statistik dari inner model 78 pada tabel berikut ini :

Tabel 5. Inner Wight (Table Path Coefficients)

	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) -> Disiplin Kerja (X1)	0.554954	0.554785	0.039458	0.039458	14.064498
Kepuasan Kerja (X3) -> Disiplin Kerja (X1)	0.347316	0.349154	0.042298	0.042298	8.211243
Disiplin Kerja (X1) -> Komitmen Organisasi (Y)	0.111462	0.111769	0.050988	0.050988	2.186056
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) -> Komitmen Organisasi (Y)	0.148117	0.147513	0.055204	0.055204	2.683078
Kepuasan Kerja (X3) -> Komitmen Organisasi (Y)	0.581081	0.582220	0.051816	0.051816	11.214342

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel diatas bisa disimpulkan engenai hipotesis yang menjelaskan :

1. H1 : Diduga Lingkungan Kerja Non Fisik memberikan pengaruh postif pada disiplin kerja PT. Isoplan bisa diterimanya, bagi path coefficients sebesar 0.554954, maupun nilai T-

- statistic senilai $14.064498 > 1,96$ (dari nilai tabel $Z_{\alpha} = 0,05$), **sehingga Signifikan (positif)**.
2. H4 : Diduga Lingkungan Kerja Non Fisik memberikan pengaruh positif pada Komitmen PT. Isoplan bisa diterimanya, bagi path coefficients senilai 0.148117 , maupun nilai T-statistic senilai $2.683078 > 1,96$ (dari nilai tabel $Z_{\alpha} = 0,05$), sehingga Signifikan (positif).
 3. H3 : Diduga Disiplin Kerja memberikan pengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi PT. Isoplan bisa diterimanya, dengan path coefficients senilai 0.111462 , maupun nilai T-statistic senilai $2.186056 > 1,96$ (dari nilai tabel $Z_{\alpha} = 0,05$), **maka Signifikan (positif)**.
 4. H2 : Diduga Kepuasan kerja memberikan pengaruh positif pada Disiplin Kerja PT. Isoplan bisa diterimanya, melalui path coefficients senilai 0.347316 , maupun nilai T-statistic senilai $8.211243 > 1,96$ (dari nilai tabel $Z_{\alpha} = 0,05$), maka Signifikan (positif).
 5. H5 : Diduga Kepuasan Kerja memberikan pengaruh positif bagi Komitmen PT. Isoplan bisa diterimanya, melalui path coefficients senilai 0.581081 , maupun nilai T-statistic senilai $11.214342 > 1,96$ (dari nilai tabel $Z_{\alpha} = 0,05$), **maka Signifikan (positif)**.

3.2. Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja non Fisik terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian telah dilakukannya, hasil diperoleh mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik memberikan pengaruh positif bagi disiplin kerja PT. Isoplan dapat diterima, maka Signifikan (positif). Yang bermakna semakin baik lingkungan kerja non fisik disebuah perusahaan sehingga semakin baik juga disiplin kerja para karyawannya. Berdasarkan jawaban responden indikator yang paling berpengaruh adalah “pertanggung jawaban supervisor”. Hal ini menunjukkan bahwa supervisor setiap divisi telah melakukan tugasnya dengan baik dan benar. Ardin Putra & Kartini Aprianti (2020) Lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan bagi disiplin kerja. Kemudian menyatakan bahwa disiplin pekerja peningkatan melalui lingkungan kerjanya aman maupun nyaman paling utama di ruangan kerjanya melalui diberikan fasilitas pendukung agar penyelesaian pekerjaan, kemudian pekerja mempunyai harapan agar penyelesaian tugasnya baik.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukannya, didapatkan hasil mengenai Kepuasan kerja memberikan pengaruh positif bagi Disiplin Kerja PT. Isoplan dapat diterima, maka Signifikan (positif). Yang bermakna mengenai peningkatan kepuasan kerja yang didapat oleh seorang karyawan maka semakin tinggi pula disiplin kerja yang diberikan oleh karyawan tersebut. Kepuasan Kerja memberikan pengaruh signifikan bagi Disiplin Kerja. Indikator tertinggi yang diperoleh dalam Kepuasan Kerja ini yaitu indikator “suasana kekeluargaan diperusahaan ini terbina dengan baik” hal tersebut mengungkapkan mengenai para pegawai mempunyai rasa persaudaraan yang baik berakibat dapat mudah menyelesaikan pekerjaan. (Rivai dan Sagala, 2010:824). Singodimedjo dalam Sutrisno (2009:91) berpendapat, “Disiplin berasal dari perilaku yang bersedia maupun segan terhadap individu agar patuh maupun taat pada aturan yang ada”. Kepuasan kerja yang dicapainya dapat berpengaruh bersedianya atau sikap rela pegawai pada disiplinnya. Bersedia atau sikap rela yang didapatkan pegawai bisa mempengaruhi pada tingkat disiplin kerja karyawan dalam perusahaannya. Hasil Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Maria Eva Nora (2019) yang menyimpulkan mengenai Kepuasan Kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukannya, didapatkan hasil mengenai Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi PT. Isoplan dapat diterima, maka Signifikan (positif). Yang berarti mengenai tingkat disiplin kerja seorang karyawan sehingga semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dia tunjukkan disebuah organisasi. Disiplin Kerja

memberikan pengaruh signifikan bagi Komitmen Organisasi. Indikator tertinggi yang diperoleh dalam Disiplin Kerja yaitu indikator “taat terhadap peraturan jam masuk kerja”. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan telah memenuhi syarat perusahaan untuk mentaati peraturan yang ada. Menurut Yuyuk Liana dan Rina Irawati (2014) menyatakan bahwa apabila karyawan memiliki komitmennya yang positif pada perusahaannya sehingga membuat pencapaian tujuan organisasinya, dikarenakan termotivasi dari pegawai yang tetap atau ramah saat menjalankan tugasnya, mengikuti secara aktif saat bekerja sehingga diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat. Hasil Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Yuyuk Liana dan riana. Nurlaely M (2016) yang menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Disiplin kerja juga memberikan pengaruh tidak langsung antara lingkungan bagi komitmen, sehingga lingkungan kerja memberikan pengaruh bagi komitmen lebih besar ketika karyawan memiliki disiplin yg tinggi

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dijalankan, diperoleh hasil mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif terhadap Komitmen PT. Isoplan dapat diterima, maka Signifikan (positif). Yang bermakna tingkat lingkungan kerja non fisik dalam suatu organisasi maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dijalin antar karyawan maupun pimpinan. Lingkungan Kerja Non Fisik memberikan pengaruh tersignifikan pada Komitmen Organisasi. Indikator tertinggi yang diperoleh dalam Lingkungan Kerja Non Fisik yaitu “pertanggung jawaban supervisor”. Hal ini menunjukkan bahwa supervisor setiap divisi telah melakukan tugasnya dengan baik dan benar. Menurut Kusnilawati (2013) pada penelitiannya, organisasi terbentuk maupun beroperasi saat tengah-tengah lingkungannya maka pegawainya bisa melaksanakan tugas dengan baik maupun menghasilkan kinerjanya baik apabila ada kondisi kondusif di lingkungan pekerjaan organisasi tersebut. Hasil Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Gerry J. Jr. Wowor (2016) yang menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukannya, diperoleh hasil bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen PT. Isoplan dapat diterima, maka Signifikan (positif). Yang berarti mengenai semakin besar kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan maka semakin tinggi pula komitmen Organisasi yang terjalin. Dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Indikator tertinggi yang diperoleh dalam Kepuasan Kerja yaitu “suasana kekeluargaan di perusahaan ini terbina dengan baik”. Hal tersebut ditunjukkan para karyawan mempunyai rasa persaudaraan yang baik berakibat bisa mudah menyelesaikan pekerjaan. Mathis dan Jackson (2015) Kepuasan kerja yang dilihat melalui beban kerja, gaji, kenaikan jabatan, pengawas maupun rekan kerja menunjukkan telah dikelola dengan baik sehingga memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasional. Oleh karena itu hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan pegawainya. Hasil Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Farah Abidatur (2020) yang menyimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

4. KESIMPULAN

Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja memberikan kontribusi terhadap Disiplin Kerja. Oleh karena itu semakin baik Lingkungan Kerja Non Fisik yang diberikan dalam perusahaan dan semakin baik perusahaan memberikan Kepuasan Kerja karyawannya maka semakin tinggi pula tingkat Disiplin Kerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan tersebut.

Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja memberikan kontribusi terhadap Komitmen Organisasi. Oleh karena itu semakin baik Lingkungan Kerja Non Fisik yang diberikan oleh perusahaan dan semakin baik perusahaan memberikan Kepuasan Kerja karyawannya, maka

Komitmen Organisasi dari para karyawan pun akan meningkat pula. Disiplin Kerja memberikan kontribusi terhadap Komitmen Organisasi. Oleh karena itu semakin tinggi tingkat Disiplin Kerja karyawan maka Komitmen Organisasi dari para karyawan pun akan meningkat pula.

Disiplin Kerja memberikan kontribusi terhadap Komitmen Organisasi. Oleh karena itu semakin tinggi tingkat Disiplin Kerja karyawan maka Komitmen Organisasi dari para karyawan pun akan meningkat pula.

5. SARAN

Untuk PT. ISOPLAN seharusnya untuk lebih mengawasi karyawannya disaat bekerja sesuai SOP yang berlaku di perusahaan agar para karyawannya lebih memahami pekerjaannya sesuai jabatannya masing”, dan tugas yang diberikan harus sesuai dengan jabatannya agar tidak terjadi kesalahpahaman antar karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan tenang. Kemudian untuk peneliti selanjutnya penulis berharap dapat menambah variabel-variabel pada penelitian baik independen maupun dependen.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Firmananda Utama “*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang)*”, 2016
- Angga Primananda Saputra, Noermi jati, “*Pengaruh Lingkungan dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada PT. Industri Sandang Nusantara (ISN) Unit Patal Lawang Malang)*” 2016
- Ardin Putra, Kartini Aprianti, “*Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten BIMA.*”, 2020
- Malayu, S.P. Hasibuan 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Malayu, S.P. Hasibuan “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, edisi revisi, cetakan keenam belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2012.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, “*Evaluasi Kinerja*”, cetakan ketujuh, PT. Refika Aditama, Bandung, 2014.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2007.
- Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2011.
- Rivai, Veithzal. “*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*”, Cetakan kesebelas, PT.Rajagrafindo Persada, Depok, 2014.
- Saputra Hardika, Saputra Andi, “*Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Penawar Medika Tulang Bawang*”. *Jurnal Iqtisad*. Vol 1 No. 2 2018
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&B*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta, 2002
- Surito, A. Hadi Arifin, Aiyub, ”*Pengaruh Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*”, 2019
- Sutrisno, Edy. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Edisi Pertama, Cetakan ketiga, Kencana, Jakarta, 2011.
- Yuyuk Liana, Rina Irawati “*Peran Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum di Malang Raya.*” 2014.