



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, DISIPLIN KERJA, DAN KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MULTICENTRAL ARYAGUNA TAHUN 2019 – 2024

Afaf Riski Mustofa, Anindya Nurani Mutiara Sari
(Universitas Mitra Bangsa, Jakarta, Indonesia)
afafriski.m@gmail.com, anindya.nurani@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen afektif pada kinerja karyawan di PT. Multicentral Aryaguna. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian berjumlah 117 responden yang merupakan karyawan PT. Multicentral Aryaguna. Analisis data dilakukan dengan uji regresi linier berganda, uji t, uji f, dan koefisiensi determinasi (R^2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multicentral Aryaguna. Selain itu juga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komitmen afektif terhadap kinerja karyawan pada PT. Multicentral Aryaguna.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, Komitmen Afektif, Dan Kinerja Karyawan.

Abstract

The aim of this research is to determine the influence of work environment, work discipline, and affective commitment on employee performance at PT. Multicentral Aryaguna. The research method used is descriptive quantitative. The population in the study consists of 117 respondents, who are employees of PT. Multicentral Aryaguna. Data analysis was conducted using multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2). The findings indicate that both the work environment and affective commitment variables have a positive and significant impact on employee performance at PT. Multicentral Aryaguna.

Keywords: Physical Work Environment, Work Discipline, Affective Commitment, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas kaitannya dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki. SDM dapat 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 diperhatikan 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.

Perusahaan PT Multicentral Aryaguna adalah salah satu dari sekian banyak perusahaan-perusahaan dibawah naungan Indomobil Group, yang bergerak di bidang property sebagai inti kegiatan usahanya. Perusahaan didirikan berdasar Akte Notaris Beny Kristianto, SH. No.192 tanggal 20 Maret 1989, setelah mengalami beberapa penyempurnaan, dan terakhir melalui Akte Notaris Amrul Partomuan Pohan, SH. No.22 tanggal 22 Nopember 2002. Tentang Perubahan Anggaran Dasar dan Perluasan Usaha.

Pada awalnya perusahaan hanya mengelola gedung berlantai 12 yang terletak di Jl. MT. Haryono Kav. 8 Jakarta 13330 yang berfungsi sebagai ruang perkantoran, ruang pameran mobil, dilengkapi dengan ruang pertemuan dan gedung parkir tersendiri. Seiring dengan perjalanan waktu, dalam perkembangannya kegiatan perusahaan semakin beragam dan bertambah banyak. Untuk menyediakan ruang perkantoran kini telah bertambah dengan Wisma Indomobil 2, 3, dan 4, sedangkan untuk jasa pengelolaan ada beberapa lokasi, yaitu Show Room Terpadu Pantai Indah Kapuk, Gedung Ex. Ismac Ancol, Gedung Volvo TB. Simatupang, dan Ex. Pabrik Indoshoes di Kota Bukit Indah Purwakarta. Sementara itu untuk penyediaan jasa tenaga kerja (*outsourcing*) juga terus berkembang berupa jasa 6 penyediaan tenaga; satpam, *cleaning service*, *office boys*, kurir, supir, dan operator teknis.

Hasil observasi awal menunjukkan terdapat masalah pada lingkungan kerja di PT Multicentral Aryaguna. Beberapa diantaranya adalah terdapat fasilitas yang belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman yang terlihat dari banyaknya file-file yang berserakan disekitar tempat kerja karyawan, suhu ruangan yang belum menentu hampir di seluruh ruang kerja karyawan, belum tersedianya pengatur suhu ruangan, serta luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan. Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan PT. Multicentral Aryaguna”.

TINAJUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karier karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif

terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan. March (2022 :8) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan orang-orang yang ada di dalam sebuah perusahaan secara terstruktur dan menyeluruh (F. Syarief, 2022:6).

Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan untuk melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja yang diperhatikan menciptakan kondisi kerja yang baik, serta mampu memberikan motivasi lebih bagi karyawan untuk bekerja. (Krisnaldy, et. al, 2019).

Disiplin Kerja. Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Ichsan (2020), disiplin merupakan tonggak penopang bagi keberhasilan tujuan organisasi, baik instansi sektor publik atau pemerintah maupun di sektor swasta. (Agustini, (2019:89).

Komitmen Afektif. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan juga menjadi salah satu dimensi dalam berorganisasi adalah komitmen afektif, komitmen afektif adalah tingkat keterikatan secara psikologis dengan organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi. (Sutrisno di dalam (Pratiwi, 2019)).

Kinerja. Kinerja pegawai yang menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan berhasil secara kualitas dan kuantitas. Kinerja menurut Enny (2019), keterampilan yang sulit akan sangat penting dari seorang supervisor. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kegiatan menjalankan fungsi sesuai dengan tanggung jawabnya dan memiliki keterampilan yang sulit serta sangat penting. (Chairunnisah et al., 2021).

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* tipe kasual dengan menguji pengaruh variabel independent pada variabel dependen. Lingkup penelitian ini mencakup pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen afektif kerja pada kinerja karyawan di PT Multicentral Aryaguna. Jumlah populasi ada sebanyak 165 orang yang diambil sampel sebanyak 117 responden. Data diolah dengan menggunakan SPSS versi 26 dengan mengajukan 3 hipotesis sebagai acuan penelitian, yaitu H1: Lingkungan Kerja berpengaruh pada kinerja karyawan H2: Disiplin Kerja berpengaruh pada Kinerja Karyawan, H3: Rasio Komitmen Afektif berpengaruh pada Kinerja Karyawan.

Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam pengolahan data ini adalah analisis regresi linear berganda. Regresi berganda adalah metode analisis yang tepat melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas (Nugroho, 2019:92). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan komitmen afektif (X3), sedangkan untuk variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

Objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multicentral Aryaguna. Dapat dijelaskan bahwa variabel independent meliputi variabel lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), komitmen afektif (X3), sedangkan kinerja karyawan (Y) dimaknai sebagai variabel terikat atau dependen.

Uji Validitas dan Reliabilitas

- Uji Validitas

Tabel 1

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	X1.1	0,534	0.1816	Valid
	X1.2	0,650	0.1816	Valid
	X1.3	0,653	0.1816	Valid
	X1.4	0,619	0.1816	Valid
	X1.5	0,691	0.1816	Valid
	X1.6	0,655	0.1816	Valid
	X1.7	0,687	0.1816	Valid
	X1.8	0,595	0.1816	Valid

	X1.9	0,653	0.1816	Valid
	X1.10	0,702	0.1816	Valid
X2	X2.1	0,548	0.1816	Valid
	X2.2	0,717	0.1816	Valid
	X2.3	0,651	0.1816	Valid
	X2.4	0,635	0.1816	Valid
	X2.5	0,579	0.1816	Valid
	X2.6	0,643	0.1816	Valid
	X2.7	0,622	0.1816	Valid
	X2.8	0,616	0.1816	Valid
	X2.9	0,514	0.1816	Valid
	X2.10	0,592	0.1816	Valid
X3	X3.1	0,649	0.1816	Valid
	X3.2	0,637	0.1816	Valid
	X3.3	0,611	0.1816	Valid
	X3.4	0,652	0.1816	Valid
	X3.5	0,664	0.1816	Valid
	X3.6	0,572	0.1816	Valid
	X3.7	0,680	0.1816	Valid
	X3.8	0,691	0.1816	Valid
	X3.9	0,692	0.1816	Valid
	X3.10	0,605	0.1816	Valid
Y	Y.1	0,603	0.1816	Valid
	Y.2	0,539	0.1816	Valid
	Y.3	0,716	0.1816	Valid
	Y.4	0,594	0.1816	Valid
	Y.5	0,586	0.1816	Valid
	Y.6	0,644	0.1816	Valid
	Y.7	0,676	0.1816	Valid
	Y.8	0,628	0.1816	Valid
	Y.9	0,653	0.1816	Valid
	Y.10	0,555	0.1816	Valid
	Y.11	0,592	0,1816	Valid

Sumber: Hasil olah data 2024

Berdasarkan hasil tabel 1 dapat disimpulkan bahwa semua item variabel Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Komitmen Afektif (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

- **Uji Reliabilitas**

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila 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.

Berdasarkan hasil olah data, nilai Cronbach Alpha variabel Lingkungan Kerja (X1) adalah $0,843 > 0,6$ sehingga dapat dikatakan sebagai variabel reliabel. Nilai Cronbach Alpha variabel Disiplin Kerja (X2) adalah sebesar $0,810 > 0,6$ sehingga dapat dikatakan sebagai variabel reliabel juga. Nilai Cronbach Alpha Variabel Komitmen Afektif (X3) adalah sebesar $0,843 > 0,6$ sehingga dapat dikatakan sebagai variabel reliabel. Terakhir, nilai Cronbach Alpha variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,837 > 0,6$ sehingga dapat dikatakan variabel reliabel juga.

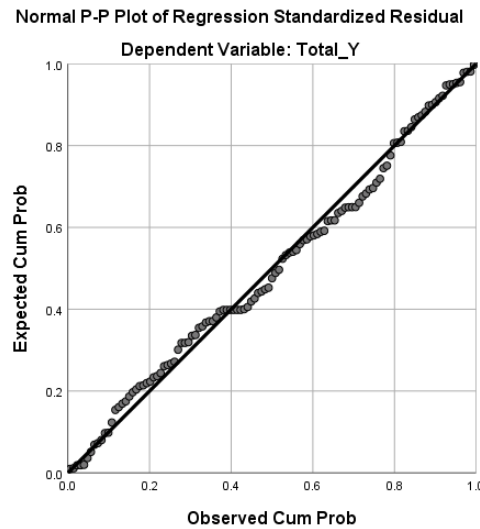
Uji Asumsi Klasik

Analisis regresi linear berganda diawali dengan pengujian persyaratan analisis. Hasil pengujian persyaratan adalah sebagai berikut.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik maka nilai residu tersebut telah normal (Purnomo, 2017: 108).

Gambar 1.
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil olah data (2024)

Gambar 1 menunjukkan penyebaran data yang berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi Normalitas.

Untuk lebih meyakinkan bahwa data terdistribusi dengan normal maka dalam penelitian ini menggunakan metode uji *one-sample kolmogorov*. Dasar pengambilan keputusan uji *one-sampel kolmogorov* adalah nilai signifikan $< 0,05$ berarti data yang diuji mempunyai perbedaan dengan data normal baku. Srehingga data tersebut didistribusikan tidak normal. Berikut ini adalah hasil uji normalitas:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		117
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.86078625
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.058
	Negative	-.042
Test Statistic		.058

Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}
------------------------	---------------------

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil olah data, 2024

Berdasarkan tabel di atas hasil uji One-Sample Kolmogorov-smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig sebesar 0,200 dan lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal atau konsisten dengan uji grafik normal P-P Plot. Sehingga model regresi dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan tujuan untuk melihat adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen).

Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika (Purnomo, 2017:121):

- Jika nilai tolerance lebih besar dari $> 0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.
- Jika nilai VIF lebih kecil dari $< 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Total Lingkungan Kerja	.371	2.696
	Total Disiplin Kerja	.260	3.846
	Total Komitmen Afektif	.399	2.508

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data 2024

Hasil dari uji multikolinieritas untuk nilai Tolerance dari ketiga variabel sebesar 0.371, 0.260, dan 0.399 lebih besar dari 0.10 yang artinya bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Sedangkan, nilai VIF dari ketiga variabel sebesar 2.696, 3.846, dan 2.508 lebih kecil dari 10.00 yang artinya bahwa tidak terjadi multikolinieritas

3. Uji Autokorelasi

Model regresi baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai d_l dan d_u pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- $d_U < DW < 4 - d_U$ = tidak terjadi autokorelasi
- $d_L < DW < d_U$ atau $4 - d_U < DW < 4 - d_L$ = tidak dapat disimpulkan
- $Dw < d_L$ atau $DW > 4 - d_L$ = terjadi autokorelasi positif atau negative.

Tabel 3
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.795 ^a	.632	.622	2.899	1.975

a. Predictors: (Constant), Total_Komitmen Afektif, Total Lingkungan Kerja, Total Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

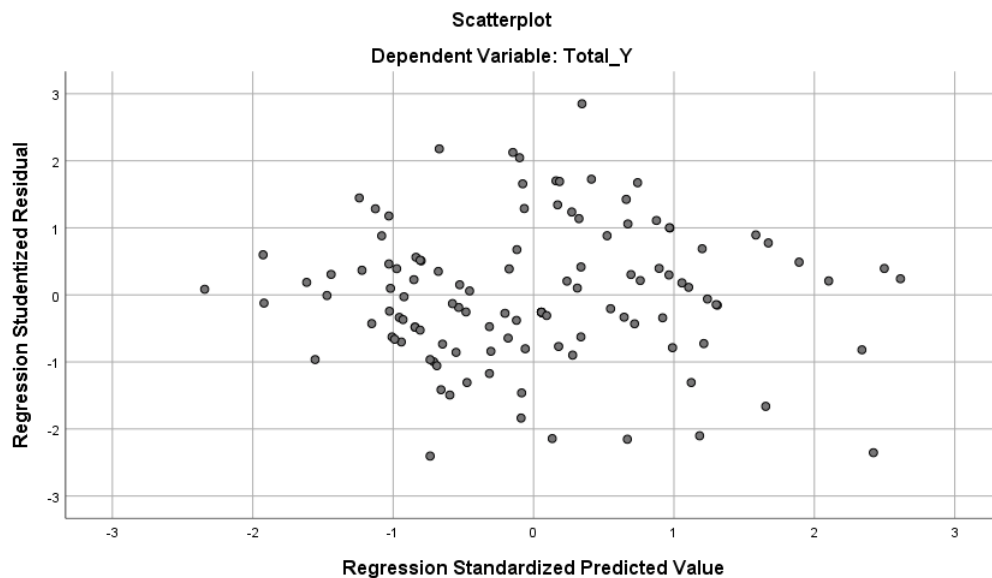
Sumber: Hasil olah data 2024

Berdasarkan tabel 3 diatas bahwa Durbin-Watson sebesar 1,975, pembandingan menggunakan nilai signifikan sebesar 5%, jumlah sampel 117 (n) dan jumlah variabel independen 3 (k = 3) maka dengan demikian DW (1,975).

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil olah data 2024

Hasil dari Uji Heteroskedastisitas grafik scatterplot pada gambar 2 memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar dengan merata. Artinya tidak terjadi

heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai. Hasil analisis regresi linier ganda yang pertama adalah tabel model summary sebagai berikut:

Model Summary Uji Determinan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.632	.622	2.899

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

b. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data 2024

Dari tabel 5 diatas dapat diperoleh nilai koefisien determinan ganda (R Square) sebesar 0,632 dan nilai koefisien determinasi yang sudah sesuai (Adjusted R Square) sebesar 0,622. Jadi, dapat dikatakan bahwa potensi kebangkrutan perusahaan ritel yang terdaftar di PT. Multicentral Aryaguna Indonesia periode 2019-2024 disebabkan oleh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Afektif sebesar 62,2%.

Hasil analisis berikutnya berupa tabel anova atau Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan jika $\alpha > 0,05$ maka uji kecocokan model ditolak dan jika $\alpha < 0,05$ maka uji kecocokan model diterima. Berikut adalah hasil uji statistic Uji F:

Tabel 4

Hasil Uji f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1627.722	3	542.574	64.582	.000 ^b
	Residual	949.355	113	8.401		
	Total	2577.077	116			

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil olah data, 2024

Syarat:

- Jika Sig F < α dan nilai Adjusted R Square lebih besar atau mendekati 0,5 maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan.
- Jika Sig F > α dan nilai Adjusted R Square lebih kecil atau jauh dari 0,5 maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya model persamaan regresi hasil penelitian tidak layak

Hasil Uji F menunjukkan bahwa Sig F < 0.05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk memprediksi Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multicentral Aryaguna.

Berdasarkan uji kelayakan model pada tabel 4.11 diatas menyatakan bahwa hasil signifikansi pada penelitian ini adalah Sig F = 0.000 yang mana Sig F < 0.05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya model hasil penelitian layak digunakan.

Analisis regresi linier ganda juga menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan pengaruh parsial Rasio Likuiditas, Rasio Solvabilitas, dan Rasio Profitabilitas terhadap Potensi Kebangkrutan yaitu sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	
1						
	(Constant)	6.426	2.754		2.333	.021
	Total Lingkungan Kerja	.361	.103	.327	3.492	.001
	Total Disiplin Kerja	.166	.121	.153	1.369	.174
	Total Komitmen Afektif	.431	.098	.397	4.395	.000

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data, 2024

Berdasarkan Tabel 4.14. dapat dibentuk model persamaan regresi penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 6,426 + 0,361LK - 0,166DK + 0,431KA$$

Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar a = 2,418, artinya bahwa jika X1, X2, dan X3 dianggap konstan maka Y akan bernilai positif.
2. Nilai koefisien regresi X1 sebesar b1 = 0,361 menunjukkan bahwa X1 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.
3. Nilai koefisien regresi X2 sebesar b2 = 0,166 menunjukkan bahwa X2 berpengaruh terhadap Y dengan arah negatif.
4. Nilai koefisien regresi X3 sebesar b3 = 0,431 menunjukkan bahwa X3 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian diatas menyatakan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan pada karyawan mampu membantu meningkatkan kinerja karyawan pada saat bekerja dan itu akan membuat hasil yang memuaskan. Menurut penelitipun demikian, karena perusahaan sudah mempertimbangkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan sehingga kinerja karyawan sangat optimal pada bidangnya. Dari penelitian Widi Purnama Sari (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian diatas menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variable disiplin terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin pada karyawan belum mampu meningkatkan kinerja karyawan pada saat bekerja dan itu akan membuat hasil yang kurang memuaskan. Menurut penelitian demikian, karena Perusahaan kurang memperhatikan disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sehingga kinerja karyawan kurang optimal dan harus ditingkatkan lagi disiplin kerjanya. . Dari penelitian Sri Lestari, Dilla Afifah (2020) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan tidak terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Dari penelitian Widi Purnama Sari (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian diatas menyatakan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan antara variabel komitmen efektif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa nyaman selama berada di dalam lingkungan perusahaan dan juga merasa adanya kekerabatan antara rekan kerja. Menurut penelitian, karena Perusahaan menunjukkan kuatnya keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk tetap di organisasi dapat terwujud. Komitmen afektif dapat timbul pada diri seorang karyawan dikarenakan adanya karakteristik individu. Dari penelitian Sayoga, Putu Ari (2022) Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sman 2 Abiansemal Badung terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Karyawan. Dari penelitian *Yunita Ramadhani, dkk (2022)* Pengaruh Pengawasan dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Melalui Lingkungan Kerja Fisik Pada Pegawai Kecamatan Karang Bahagia tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa lingkungan kerja fisik masuk dalam kategori berkualitas tinggi (62,2%), dengan meningkatkan lingkungan kerja fisik seperti meningkatkan hubungan antar karyawan, menambah penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai, tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi di ruang kerja, dan fasilitas pendukung Perusahaan cukup. Untuk dapat meningkatkan Lingkungan Kerja Fisik yang lebih berkualitas maka PT. Multicentral Aryaguna disarankan untuk selalu memperhatikan lingkungan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini. 2019. *PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMADAM KEBAKARAN SEKTOR CIRACAS Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen.*
- Buku Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. (2019). In *Pendekatan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Sebagai Kompetensi Inti Dalam Suatu Organisasi.*
- Chairunnisah. 2023. *Vol 3 : Scaling Trust in The Digital World/ Peran Dunia Industri dalam Mendukung Inklusi Keuangan Jurnal Seminar Nasional Ekonomi Bisnis dan Akuntansi.*
- Enny. 2019. *JURNAL MANAJEMEN, Faktor - Faktor Lingkungan Kerja.*
- Esthi. 2021. *Internasional Journal of Javanese Studies, Javanologi.*
- Faroman Syarief, Andrie Kurniawan, Zandra Dwanita. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*
- George, R, Terry, Leslie W. Rue. 2019. *Dasar - Dasar Manajemen. Jakarta : PT. Bumi Aksara.*
- Hairo & Martono. 2019. *The Effect of Environment, Training, Motivation, and Satisfaction on Work Productivity, Management Analysis Journal.*
- Hamali. 2019. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.17 (1).*
- Hendra & Hikmah. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi.*
- ICHSAN DKK,. 2020. *JURNAL MANAJEMEN DISIPLIN KERJA, DAN KOMITMEN AFEKTIF.*
- Jepry & Mardika. 2020. *Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara Jurnal Akuntansi dan Manajemen.*
- Marsel Mario Minggu. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado.*

- Mayer dan Allen Bagis, dkk. 2021. *Indikator Komitmen Afektif*.
- Meisy Kuswanti. 2021. *Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik*.
- Madiistriyatno, Harries. 2015. *PENGARUH STRES KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP INTENSI TURNOVER*
- Meyer dan Allen. 2023. *Vol. 4 No. 5 : Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*
- Pratiwi . 2019. *Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Crumb Rubber Factory di PT. Pinago Utama Sugiwaras Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi*.
- Prima Aprilia Dewi . 2019. *Jurnal Manajemen Komitmen Afektif, Normatif, dan Keberlanjutan Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*.
- Ratnawati S.H.,M.Kn. 2023. *VOL 14 NO 2: JURNAL MANAJEMEN & BISNIS, KAJIAN ILMU AKUNTANSI DAN MANAJEMEN BISNIS*.
- Ridwan & Dini. 2019. *Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Afektif*.
- Ruliana. 2019. *Jurnal Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja*.
- Surjadi & Idris. 2020. *Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis*.
- Widi Purnama Sari. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Afektif, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana*.
- Wiguna. 2019. *JURNAL MANJEMEN & BISNIS, INDIKATOR KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA*.