

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan Non produksi PT KMK Global Sport di Kabupaten Tangerang

Jenri Tonny Hasiolan^{1*}, Khaerul fahmi²

^{1,2} Tanri Abeng University, Indonesia

* E-mail: jenritonny@student.tau.ac.id

Information Article

History Article

Submission: 20-05-2026

Revision: 31-05-2026

Published: 07-06-2026

DOI Article:

10.62421/jibema.v3i4.306

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan non produksi PT KMK Global Sport di Kabupaten Tangerang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah karyawan non produksi PT KMK Global Sport dengan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linear dan pengujian mediasi komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi maupun kinerja karyawan. Selain itu, komitmen organisasi juga terbukti mampu memediasi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, dan penguatan komitmen organisasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

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

A B S T R A C T

This study aims to analyze the influence of work discipline and work environment on employee performance through organizational commitment on non-production employees of PT KMK Global Sport in Tangerang Regency. The study used a quantitative approach with a survey method. The study population was non-production employees of PT KMK Global Sport with a sampling technique using purposive sampling. Data collection was carried out through distributing questionnaires using a Likert scale. Data analysis was carried out using linear regression analysis and mediation testing of organizational commitment. The results of the study indicate that work discipline and work environment have a positive and significant effect on organizational commitment and employee performance. In addition, organizational commitment is also proven to be able to mediate the influence of work discipline and work environment on employee performance. These findings indicate that improving work discipline, creating a conducive work environment, and strengthening organizational commitment are important factors in improving the performance of company employees.

Acknowledgment

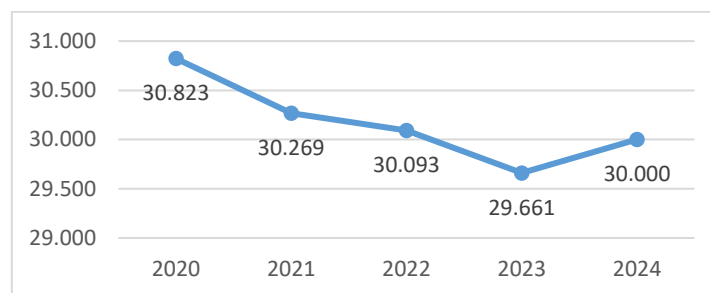
Key word: Work Discipline, Work Environment, Organizational Commitment, Employee Performance

©2026 Published by JIBEMA. Selection and/or peer-review under responsibility of JIBEMA

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan perusahaan karena mampu menciptakan keunggulan kompetitif melalui kemampuan, inovasi, dan pencapaian tujuan organisasi. Perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang memiliki keterampilan kerja, tetapi juga individu yang mampu bekerja secara optimal untuk meningkatkan kualitas pelayanan, produktivitas, serta pencapaian target perusahaan. Menurut Gary Dessler (2023), manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan karyawan yang meliputi perekrutan, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hingga penciptaan lingkungan kerja yang aman dan kondusif guna mendukung tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu faktor strategis yang menentukan keberlangsungan dan daya saing perusahaan.

Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas, kualitas kerja, efisiensi operasional, serta pencapaian tujuan organisasi. Menurut Mathis et al. (2024), kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain disiplin kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, motivasi kerja, keterikatan karyawan (*employee engagement*), kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan.



Gambar 1. Jumlah Perusahaan Manufaktur 2020-2024

Sumber: data sekunder diolah (2026)

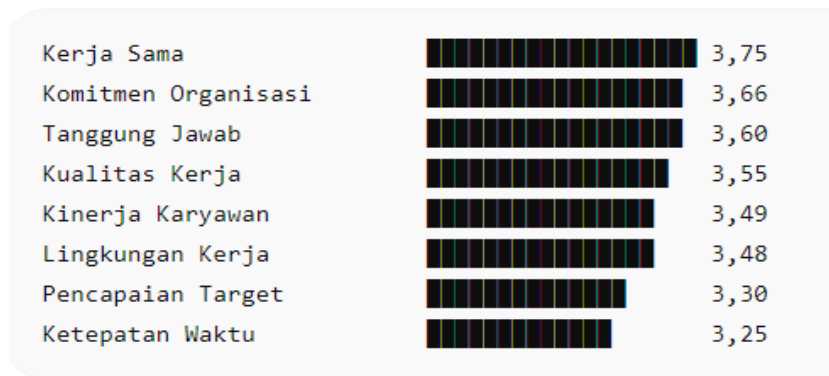
Relevansi kajian mengenai kinerja karyawan menjadi semakin penting pada perusahaan manufaktur yang menghadapi dinamika persaingan global. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan sumber daya manusianya dalam men-

capai target operasional, menjaga kualitas produk, serta mendukung efisiensi proses kerja. Kondisi tersebut menjadikan pengelolaan sumber daya manusia sebagai faktor strategis yang menentukan daya saing perusahaan. Salah satu perusahaan yang menghadapi tuntutan tersebut adalah PT KMK Global Sport, perusahaan manufaktur alas kaki yang memproduksi merek Nike dan berorientasi ekspor. Sebagai bagian dari rantai pasok global, perusahaan dituntut untuk menjaga kualitas produk, ketepatan waktu pengiriman, serta efisiensi operasional guna memenuhi standar pasar internasional. Dalam kondisi tersebut, keberadaan karyawan yang memiliki kinerja tinggi menjadi faktor kunci dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Secara teoritis, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal organisasi. Di antara faktor yang paling dominan adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja. Menurut Stoner (2012), disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kesadaran karyawan untuk mematuhi seluruh peraturan perusahaan dan norma yang berlaku dalam lingkungan kerja. Tingkat disiplin yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja sesuai prosedur, memanfaatkan waktu kerja secara efektif, serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Sementara itu, lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga meningkatkan konsentrasi, produktivitas, dan efektivitas kerja karyawan. Dalam industri manufaktur, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik diyakini mampu meningkatkan kualitas hasil kerja sekaligus mendukung pencapaian target organisasi.

Selain berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja juga berperan dalam membentuk komitmen organisasi. Meyer dan Allen (1991) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan individu dengan organisasi yang tercermin dalam keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, serta keterlibatan yang lebih besar dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, komitmen organisasi berpotensi menjadi variabel mediasi yang memperkuat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi sumber daya manusia di PT KMK Global Sport, dilakukan pra-survei terhadap karyawan nonproduksi. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa beberapa indikator yang berkaitan dengan kinerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi masih belum menunjukkan kondisi yang optimal sebagaimana disajikan pada Gambar 2.



Gambar 2. Ringkasan Kondisi Karyawan Nonproduksi PT KMK Global Sport Tahun 2025

Sumber: Hasil Pra-Survei Penelitian (2025)

Gambar 1 menunjukkan bahwa kondisi sumber daya manusia pada karyawan nonproduksi PT KMK Global Sport masih belum sepenuhnya optimal. Indikator kerja sama memperoleh skor tertinggi sebesar 3,75, diikuti komitmen organisasi sebesar 3,66, tanggung jawab sebesar 3,60, dan kualitas kerja sebesar 3,55. Sementara itu, kinerja karyawan secara keseluruhan memperoleh skor rata-rata sebesar 3,49 dan lingkungan kerja sebesar 3,48. Di sisi lain, aspek pencapaian target (3,30) dan ketepatan waktu (3,25) menjadi indikator dengan skor terendah, yang menunjukkan bahwa efektivitas pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian target kerja masih perlu ditingkatkan.

Temuan tersebut diperkuat oleh data disiplin kerja yang menunjukkan adanya 54 kasus ketidakhadiran dan 144 kasus keterlambatan selama tahun 2025. Tingginya jumlah keterlambatan dibandingkan ketidakhadiran mengindikasikan bahwa permasalahan disiplin kerja masih menjadi tantangan bagi perusahaan. Kondisi ini diduga turut memengaruhi pencapaian target dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Oleh karena itu, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi menjadi faktor penting yang perlu dikaji lebih lanjut dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan nonproduksi PT KMK Global Sport.

Fenomena tersebut sejalan dengan penelitian Putri (2025) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan, tetapi juga mampu meningkatkan komitmen organisasi yang pada akhirnya memperkuat kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki peran penting sebagai mekanisme yang menjembatani hubungan antara kondisi kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena empiris tersebut, masih terdapat kesenjangan antara kondisi yang diharapkan perusahaan dengan kondisi aktual yang terjadi pada karyawan nonproduksi PT KMK Global Sport, terutama terkait pencapaian target kerja, ketepatan waktu, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi

pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi masukan bagi perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan non produksi PT KMK Global Sport Kabupaten Tangerang. Kuesioner untuk variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan diukur menggunakan item pertanyaan berdasarkan indikator masing-masing variabel dengan skala *Likert*. Hasil kuesioner berupa data primer kemudian diolah menggunakan *software* SPSS versi 26 *for Windows* untuk melakukan pengujian statistik dan analisis data penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan non produksi PT KMK Global Sport Kabupaten Tangerang yang berjumlah 1.146 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 297 responden dan dibulatkan menjadi 300 responden.

Selanjutnya, teknik penentuan sampel menggunakan *proportional random sampling*, yaitu pengambilan sampel secara proporsional berdasarkan jumlah populasi pada masing-masing bagian /divisi. Sebaran responden penelitian terdiri dari *Product Development* sebanyak 58 responden, *Sample Room* 35 responden, QC sebanyak 73 responden, *Engineering* 36 responden, PPIC 23 responden, *Warehouse Material* 20 responden, *Purchasing* 5 responden, *Accounting* 6 responden, CE 20 responden, IE 4 responden, QA 8 responden, dan *Warehouse Finish Good* sebanyak 12 responden.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel penelitian. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi data penelitian. Selanjutnya dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian layak digunakan. Pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis koefisien determinasi (R^2), uji simultan (uji F), serta uji parsial (uji t) serta uji Sobel untuk menguji peran mediasi dalam model penelitian (Ghazali, 2021).

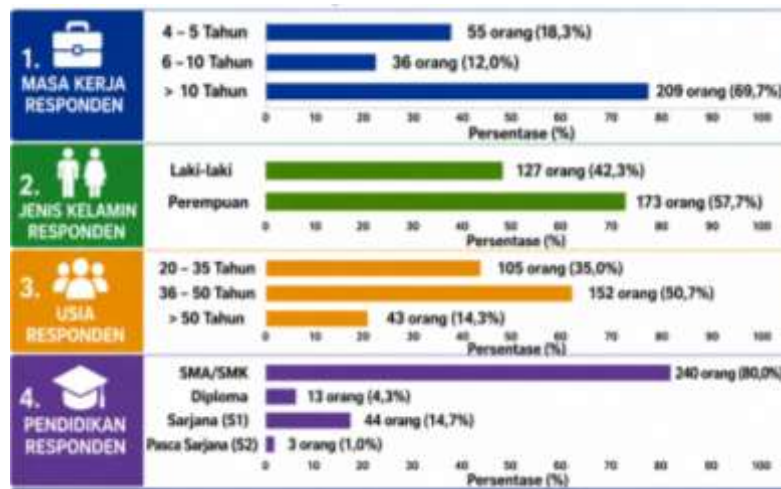
Hipotesis

H1: Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Komitmen Organisasi

- H2: Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Komitmen Organisasi
H3: Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan
H4: Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan
H5: Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan
H6: Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
H7: Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL



Gambar 3. Profil Responden

Sumber: Proses data 2025

Berdasarkan Gambar 3, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun, yaitu sebanyak 209 orang atau 69,7%, sedangkan responden dengan masa kerja 4–5 tahun berjumlah 55 orang atau 18,3% dan masa kerja 6–10 tahun berjumlah 36 orang atau 12%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama di perusahaan.

Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh perempuan sebanyak 173 orang atau 57,7%, sedangkan responden laki-laki berjumlah 127 orang atau 42,3%. Komposisi ini menunjukkan bahwa jumlah karyawan perempuan dalam penelitian ini lebih banyak dibandingkan karyawan laki-laki. Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 36–50 tahun sebanyak 152 orang atau 50,7%. Selanjutnya, responden berusia 20–35 tahun sebanyak 105 orang atau 35%, dan responden berusia di atas 50 tahun sebanyak 43 orang atau 14,3%. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif dan matang dalam dunia kerja.

Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 240 orang atau 80%. Responden yang berpendidikan Sarjana (S1) berjumlah 44 orang atau 14,7%, Diploma sebanyak 13 orang atau 4,3%, dan Pasca Sarjana sebanyak 3 orang atau 1%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja dalam penelitian ini memiliki latar belakang pendidikan menengah, dengan sebagian lainnya telah menempuh pendidikan tinggi.

Secara umum, profil responden penelitian ini didominasi oleh karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun, berjenis kelamin perempuan, berusia 36–50 tahun, dan berpendidikan SMA/SMK. Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang dan berada pada kelompok usia yang relatif matang sehingga dianggap mampu memberikan informasi yang relevan terkait variabel yang diteliti.

Tabel 1. Uji Kelayakan Model

| Tahapan Analisis | Indikator Kunci | Hasil | Interpretasi |
|--------------------|---------------------|---|-----------------------------------|
| Kualitas Instrumen | Validitas | Seluruh item > 0,113 | Instrumen Valid |
| | Reliabilitas | $\alpha = 0,881-0,960$ | Instrumen sangat reliabel |
| Kelayakan Model | Normalitas | P-P Plot normal | berdistribusi normal |
| | Multikolinearitas | VIF 1,405–2,358 Scatterplot : Titik | Tidak terjadi multikolinearitas |
| | Heteroskedastisitas | menyebar acak di atas dan bawah sumbu 0 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |

Sumber: Proses data 2025

Hasil pengujian kualitas instrumen dari tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang berada pada rentang 0,602 sampai dengan 0,893, dimana seluruh nilai tersebut lebih besar daripada nilai *r* tabel sebesar 0,113 sehingga seluruh item kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha antara 0,881 hingga 0,960. Nilai tersebut lebih besar dari batas minimum 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang sangat baik dan mampu memberikan hasil pengukuran yang stabil.

Pada pengujian asumsi klasik, hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,000. Meskipun secara statistik nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, hasil histogram dan Normal P-P Plot memperlihatkan pola distribusi yang mendekati normal sehingga model regresi masih dianggap memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol tanpa membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Selanjutnya, hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* berada pada rentang 0,424 sampai dengan 0,712 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) berada pada rentang 1,405 sampai dengan 2,358. Nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variabel independen dalam model penelitian

Tabel 2. Matriks Model Struktural Terintegrasi (dengan Koefisien)

| Jalur Pengaruh | β | Sig. | Keputusan Statistik | Makna Substantif |
|---|-----------|-------|---------------------|---|
| Model 1 (Dependent: Komitmen Organisasi) | | | | |
| Disiplin Kerja → Komitmen Organisasi | 0,288 | 0,000 | Signifikan (+) | Disiplin kerja meningkatkan komitmen organisasi |
| Lingkungan Kerja → Komitmen Organisasi | 0,563 | 0,000 | Signifikan (+) | Lingkungan kerja meningkatkan komitmen organisasi |
| R ² = 0,573 | | | | 57,3% variasi komitmen organisasi dijelaskan oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja |
| Model 2 (Dependent: Kinerja Karyawan) | | | | |
| Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan | 0,312 | 0,000 | Signifikan (+) | Disiplin kerja meningkatkan kinerja karyawan |
| Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan | 0,223 | 0,000 | Signifikan (+) | Lingkungan kerja meningkatkan kinerja karyawan |
| Komitmen Organisasi → Kinerja Karyawan | 0,429 | 0,000 | Signifikan (+) | Komitmen organisasi meningkatkan kinerja karyawan |
| R ² = 0,702 | | | | 70,2% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh model |
| Uji Simultan (F) | F= 233,18 | 0,000 | Signifikan | Model layak digunakan untuk pengujian hipotesis |

Sumber: Proses data 2025

Pada Model 1, Komitmen Organisasi digunakan sebagai variabel dependen. Hasil analisis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi dengan nilai koefisien beta sebesar 0,288 dan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap organisasi. Selain itu, Lingkungan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi dengan nilai beta sebesar 0,563 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien yang lebih

besar menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja merupakan faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan Komitmen Organisasi dibandingkan Disiplin Kerja. Secara simultan, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 57,3% variasi Komitmen Organisasi yang ditunjukkan oleh nilai R^2 sebesar 0,573, sedangkan sisanya sebesar 42,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pada Model 2, Kinerja Karyawan digunakan sebagai variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai beta sebesar 0,312 dan signifikansi 0,000. Lingkungan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai beta sebesar 0,223 dan signifikansi 0,000. Sementara itu, Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai beta sebesar 0,429 dan signifikansi 0,000. Nilai beta yang paling besar pada variabel Komitmen Organisasi menunjukkan bahwa variabel tersebut merupakan faktor yang paling kuat dalam meningkatkan Kinerja Karyawan dibandingkan Disiplin Kerja maupun Lingkungan Kerja.

Nilai koefisien determinasi pada Model 2 sebesar 0,702 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama mampu menjelaskan 70,2% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 29,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Nilai ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang kuat terhadap perubahan Kinerja Karyawan. Selain itu, hasil uji simultan menunjukkan bahwa model penelitian memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000, sehingga model regresi yang dibangun dinyatakan layak digunakan untuk menguji hubungan antar variabel penelitian.

Tabel 3. Efek Mediasi (Uji Sobel)

| Jalur Mediasi | Z-Value | p-value | Keputusan | Jenis Mediasi |
|---|----------------|----------------|------------------|----------------------|
| Disiplin Kerja → Komitmen Organisasi → Kinerja Karyawan | 5,17 | 0,000 | Signifikan | Mediasi Parsial |
| Lingkungan Kerja → Komitmen Organisasi → Kinerja Karyawan | 7,24 | 0,000 | Signifikan | Mediasi parsial |

Sumber: Proses data 2025

Hasil pengujian mediasi menggunakan Uji Sobel menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi mampu memediasi pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pada jalur Disiplin Kerja → Komitmen Organisasi → Kinerja Karyawan, diperoleh nilai statistik Sobel (Z-value) sebesar 5,17. Nilai tersebut lebih besar dari nilai kritis 1,96 pada tingkat signifikansi 5%, sehingga pengaruh tidak langsung yang terjadi dinyatakan signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi mampu menjadi variabel mediator dalam hubungan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Karena pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan tetap signifikan, maka jenis mediasi yang terjadi adalah mediasi parsial.

Selanjutnya, pada jalur Lingkungan Kerja → Komitmen Organisasi → Kinerja Karyawan, diperoleh nilai statistik Sobel sebesar 7,24. Nilai tersebut juga lebih besar dari nilai kritis 1,96 sehingga pengaruh tidak langsung yang terjadi dinyatakan signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi mampu memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Karena pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan masih signifikan, maka mediasi yang terjadi juga termasuk mediasi parsial.

Secara keseluruhan, hasil uji mediasi membuktikan bahwa Komitmen Organisasi memiliki peran penting dalam menjembatani pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, peningkatan disiplin kerja dan terciptanya lingkungan kerja yang baik tidak hanya berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan, tetapi juga meningkatkan komitmen organisasi yang pada akhirnya turut memperkuat kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang terbentuk. Dengan kata lain, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu dalam bekerja, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas mampu meningkatkan rasa keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Temuan ini dapat dijelaskan melalui *Social Exchange Theory* yang menyatakan bahwa hubungan antara karyawan dan organisasi didasarkan pada prinsip timbal balik. Ketika karyawan menunjukkan perilaku disiplin dan organisasi mampu menciptakan sistem kerja yang jelas, adil, dan mendukung pelaksanaan tugas, maka karyawan akan memberikan respons positif berupa peningkatan komitmen terhadap organisasi. Komitmen organisasi mencerminkan tingkat keterikatan emosional, rasa memiliki, serta keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dalam jangka panjang (Pangarian & Satrya, 2024).

Karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun (69,7%). Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman kerja yang panjang sehingga lebih memahami budaya organisasi, aturan kerja, serta nilai-nilai yang dianut perusahaan. Pengalaman kerja yang relatif lama umumnya membentuk kebiasaan kerja yang lebih disiplin dan meningkatkan kesadaran akan pentingnya menjalankan tanggung jawab sesuai standar yang telah ditetapkan organisasi. Ketika disiplin kerja telah menjadi bagian dari budaya kerja sehari-hari, maka karyawan cenderung memiliki tingkat komitmen

yang lebih tinggi terhadap organisasi.

Selain itu, disiplin kerja tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendalian perilaku kerja, tetapi juga menjadi faktor yang memperkuat hubungan psikologis antara karyawan dan organisasi. Karyawan yang disiplin cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya, lebih mampu beradaptasi dengan kebijakan organisasi, serta menunjukkan kesediaan untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Kondisi tersebut pada akhirnya mendorong terbentuknya komitmen organisasi yang lebih kuat. Amelia et al. (2024) menjelaskan bahwa disiplin kerja yang tinggi mampu meningkatkan loyalitas dan keterlibatan karyawan karena mereka merasa memiliki peran penting dalam keberhasilan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pangaribuan dan Satrya (2024), Amelia et al. (2024), serta Ariadi dan Wandra (2024) yang menemukan bahwa disiplin kerja positif memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan komitmen organisasi. Karyawan yang mematuhi aturan dan standar kerja organisasi cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang lebih tinggi, sehingga muncul keinginan untuk tetap bertahan dan berkontribusi secara optimal bagi organisasi. Semakin baik disiplin kerja yang diterapkan, semakin kuat pula komitmen organisasi yang dimiliki karyawan.

Namun demikian, hasil penelitian ini tidak sepenuhnya sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak selalu menjadi faktor utama dalam membentuk komitmen organisasi. Meyer dan Allen (1991) menjelaskan bahwa komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, sistem penghargaan, serta peluang pengembangan karier. Dalam beberapa kondisi, karyawan dapat tetap menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi karena tuntutan pekerjaan atau pengawasan organisasi, namun belum tentu memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung hubungan kerja yang harmonis mampu meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Menurut *Social Exchange Theory*, lingkungan kerja yang baik merupakan bentuk dukungan organisasi yang dapat meningkatkan hubungan positif antara karyawan dan perusahaan. Ketika organisasi menyediakan fasilitas kerja yang memadai, komunikasi yang baik, serta suasana kerja yang kondusif, karyawan akan merasa dihargai sehingga terdorong untuk menunjukkan komitmen yang lebih

tinggi kepada organisasi (Hasyim & Wirjawan, 2024).

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi komitmen organisasi dibandingkan disiplin kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Yudiningtyas dan Winarko (2024) serta Ariadi dan Wandura (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan loyalitas, motivasi, dan komitmen organisasi karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan dalam bekerja sehingga karyawan lebih terdorong untuk mempertahankan keanggotaannya dan berkontribusi bagi organisasi.

Namun demikian, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lambert et al. (2021) yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak selalu berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi sering kali dimediasi oleh faktor lain seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, dan dukungan organisasi. Dengan demikian, meskipun lingkungan kerja penting, peningkatan komitmen organisasi juga memerlukan dukungan dari faktor-faktor organisasi lainnya.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan perusahaan, maka semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus menjaga kenyamanan lingkungan kerja, meningkatkan komunikasi, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis guna memperkuat komitmen organisasi dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat dipahami bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mampu meningkatkan komitmen organisasi. Semakin tinggi tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan dan standar kerja yang berlaku, maka semakin tinggi pula rasa loyalitas, keterikatan, dan keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memperkuat budaya disiplin kerja melalui penerapan aturan yang konsisten, sistem pengawasan yang efektif, serta pemberian penghargaan yang adil sehingga komitmen organisasi karyawan dapat terus ditingkatkan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja yang tercermin dari kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta konsistensi dalam melaksanakan pekerjaan mampu mendorong peningkatan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan.

Dalam perspektif *Goal Setting Theory*, disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang membantu karyawan mencapai target dan tujuan organisasi secara efektif. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung mampu mengelola waktu, menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditetapkan, serta meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan. Kondisi tersebut berdampak pada peningkatan kualitas maupun kuantitas hasil kerja yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan (Locke & Latham, 2021).

Tingginya proporsi responden yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki pengalaman yang memadai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pengalaman tersebut memungkinkan karyawan bekerja secara lebih terstruktur, memahami prioritas pekerjaan, serta mampu menjaga konsistensi dalam pelaksanaan tugas. Kondisi ini memperkuat temuan penelitian bahwa disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena kedisiplinan yang didukung oleh pengalaman kerja yang panjang akan menghasilkan pelaksanaan pekerjaan yang lebih efektif dan produktif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Amelia et al. (2024) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka semakin tinggi pula kemampuan karyawan dalam mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Maulana dan Aditia (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Namun demikian, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Pratama dan Nugroho (2022) yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh tingkat disiplin kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, sistem penghargaan, serta lingkungan kerja. Dalam kondisi tertentu, karyawan yang memiliki disiplin tinggi belum tentu menunjukkan kinerja yang optimal apabila tidak didukung oleh faktor-faktor tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan dan standar kerja yang berlaku, maka semakin tinggi pula kualitas dan produktivitas kerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memperkuat budaya disiplin kerja melalui penerapan aturan yang konsisten, pengawasan yang efektif, serta pemberian penghargaan yang adil agar kinerja karyawan dapat terus meningkat dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas secara lebih efektif dan produktif. Menurut *Social Exchange Theory*, lingkungan kerja yang baik merupakan bentuk dukungan organisasi yang akan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi yang lebih besar kepada perusahaan. Ketika organisasi menyediakan fasilitas kerja yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, serta komunikasi yang baik, karyawan akan merasa dihargai sehingga terdorong untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaannya (Hasyim & Wirjawan, 2024).

Karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 36–50 tahun (50,7%) dan memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun (69,7%). Kondisi tersebut menggambarkan bahwa sebagian besar responden merupakan karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang sehingga membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman untuk mempertahankan produktivitas dan efektivitas kerja. Lingkungan kerja yang mendukung tidak hanya memberikan kenyamanan secara fisik, tetapi juga mampu mengurangi stres kerja, meningkatkan motivasi, serta memperkuat semangat kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yudiningtyas dan Winarko (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai karena menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Namun demikian, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Pawirosumarto et al. (2022) yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa kinerja karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja dibandingkan kondisi lingkungan kerja. Meskipun demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa lingkungan kerja tetap menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memperhatikan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, melalui penyediaan fasilitas yang memadai, peningkatan komunikasi, serta penciptaan hubungan kerja yang harmonis agar kinerja karyawan dapat terus meningkat dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi

yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Komitmen organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, rasa tanggung jawab, serta kesediaan untuk memberikan usaha terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai tujuan organisasi.

Temuan tersebut sejalan dengan *Social Exchange Theory* yang menjelaskan bahwa hubungan antara karyawan dan organisasi didasarkan pada prinsip timbal balik. Ketika karyawan merasa dihargai, didukung, dan memperoleh pengalaman kerja yang positif, mereka akan mengembangkan rasa memiliki terhadap organisasi. Rasa memiliki tersebut mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi yang lebih besar melalui peningkatan kualitas kerja, produktivitas, dan keterlibatan dalam pekerjaan. Dengan demikian, komitmen organisasi tidak hanya mencerminkan loyalitas karyawan, tetapi juga menjadi pendorong utama terciptanya kinerja yang optimal (Pangaribuan & Satrya, 2024)

Karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun (69,7%). Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki pengalaman kerja yang panjang dan keterikatan yang kuat dengan organisasi. Semakin lama karyawan bekerja dalam suatu organisasi, semakin besar peluang terbentuknya pemahaman terhadap nilai, budaya, dan tujuan organisasi. Keterikatan tersebut mendorong karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi sekaligus memberikan kontribusi terbaik melalui peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pangaribuan dan Satrya (2024) serta Maulana dan Aditia (2024) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena mampu meningkatkan loyalitas, keterlibatan, dan tanggung jawab dalam bekerja.

Namun demikian, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Jufrizen dan Hutasuht (2023) yang menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh komitmen organisasi, tetapi juga oleh faktor lain seperti kompetensi, motivasi kerja, kepemimpinan, dan sistem penghargaan. Meskipun demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat komitmen organisasi melalui peningkatan keterlibatan karyawan, komunikasi yang efektif, kesempatan pengembangan karier, serta pemberian penghargaan yang adil agar karyawan memiliki rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi dan terdorong untuk memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja

tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi juga dapat meningkatkan komitmen organisasi yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja tinggi cenderung menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta konsistensi dalam menjalankan tugas, yang pada akhirnya mendorong terbentuknya komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Temuan ini dapat dijelaskan melalui *Social Exchange Theory* yang menyatakan bahwa hubungan antara karyawan dan organisasi didasarkan pada prinsip timbal balik. Ketika karyawan mampu menunjukkan disiplin kerja yang tinggi dan organisasi memberikan lingkungan yang mendukung pelaksanaan tugas, maka akan terbentuk hubungan positif yang mendorong munculnya rasa memiliki dan loyalitas terhadap organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi selanjutnya akan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, mendorong kesediaan untuk memberikan usaha terbaik, serta meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja. Dengan demikian, komitmen organisasi menjadi mekanisme penting yang menjembatani pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan (Pangaribuan & Satrya, 2024).

Pengalaman dan pemahaman karyawan terhadap organisasi menjadi faktor yang mendukung terbentuknya hubungan antara disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Karyawan yang terbiasa bekerja sesuai dengan aturan dan standar yang ditetapkan perusahaan cenderung memiliki rasa tanggung jawab serta loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi. Kondisi tersebut mendorong munculnya komitmen organisasi yang kuat, yang selanjutnya meningkatkan kesediaan karyawan untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Temuan ini mendukung penelitian Amelia et al. (2024) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berkontribusi terhadap peningkatan komitmen organisasi dan berdampak pada kinerja yang lebih baik. Selain itu, Ariadi dan Wandra (2024) menegaskan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai variabel mediasi yang mampu memperkuat hubungan antara faktor-faktor organisasi dengan kinerja karyawan.

Namun demikian, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Jufrizen dan Hutasuhut (2023) yang menemukan bahwa komitmen organisasi belum tentu mampu memediasi hubungan antara faktor organisasi dan kinerja karyawan secara signifikan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa efektivitas peran mediasi komitmen organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, sistem penghargaan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Meskipun demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa komitmen organisasi merupakan mekanisme penting dalam menjelaskan bagaimana disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan tidak hanya perlu meningkatkan disiplin kerja melalui penerapan aturan dan pengawasan yang efektif, tetapi

juga perlu memperkuat komitmen organisasi melalui peningkatan keterlibatan, komunikasi, dan penghargaan kepada karyawan agar kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak hanya berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan, tetapi juga mampu meningkatkan komitmen organisasi yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, semakin kondusif lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi tingkat keterikatan mereka terhadap organisasi dan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Kondisi ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi menjadi mekanisme penting yang menjelaskan bagaimana lingkungan kerja dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Temuan tersebut dapat dijelaskan melalui *Social Exchange Theory* yang menyatakan bahwa karyawan akan memberikan respons positif terhadap perlakuan dan dukungan yang diberikan organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung oleh hubungan kerja yang harmonis akan menumbuhkan perasaan dihargai dan diperhatikan oleh organisasi. Perasaan tersebut kemudian mendorong munculnya komitmen organisasi yang lebih kuat, yang tercermin melalui loyalitas, keterlibatan, dan kesediaan karyawan untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Pangaribuan dan Satrya (2024) menjelaskan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai faktor yang mampu meningkatkan perilaku kerja positif dan mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik bagi organisasi.

Karakteristik responden yang didominasi oleh karyawan dengan pengalaman kerja yang cukup panjang menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja memiliki peran penting dalam membangun keterikatan terhadap organisasi. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang nyaman, aman, dan didukung hubungan kerja yang harmonis cenderung mengembangkan rasa memiliki serta loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi. Kondisi tersebut tidak hanya meningkatkan kenyamanan dalam bekerja, tetapi juga memperkuat komitmen organisasi yang selanjutnya mendorong peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini mendukung penelitian Ariadi dan Wandra (2024) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berfungsi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara faktor-faktor organisasi dan kinerja karyawan. Sejalan dengan itu, Hasyim dan Wirjawan (2024) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan komitmen organisasi, sehingga karyawan terdorong untuk memberikan kontribusi yang lebih optimal bagi organisasi.

Namun demikian, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Lambert et al. (2021) yang menemukan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tidak selalu dimediasi secara

signifikan oleh komitmen organisasi. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja sering kali dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan. Meskipun demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa komitmen organisasi merupakan mekanisme penting dalam menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif serta memperkuat komitmen organisasi melalui komunikasi yang efektif, dukungan manajemen, dan peningkatan keterlibatan karyawan agar kinerja yang dihasilkan dapat lebih optimal.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi serta kinerja karyawan. Selain itu, komitmen organisasi menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa keterikatan dan loyalitas karyawan memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini juga membuktikan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui penguatan disiplin kerja, perbaikan lingkungan kerja, dan peningkatan komitmen organisasi secara berkelanjutan.

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu objek penelitian dan menggunakan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, serta kinerja karyawan sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasi secara luas. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian pada sektor atau organisasi yang berbeda serta menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, atau employee engagement. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam meningkatkan disiplin kerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan memperkuat komitmen organisasi guna mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amelia, L., Khazamah, H., Hurairah, A., & Haryadi, D. (2024). Organizational commitment and work discipline to employee performance. *International Journal of Applied Finance and Business Studies*, 11(4), 801–807. <https://doi.org/10.35335/ijafibs.v11i4.230>

- Ariadi, G., & Wandra, A. (2024). The role of organizational commitment as mediators between work-life balance on employee performance. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, 27(2), 301–314. <https://doi.org/10.14414/jebav.v27i2.4506>
- Dessler, G. (2023). *Human Resource Management (17th ed.)*. Pearson.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*.
- Hasyim, W., & Wirjawan, T. W. (2024). The influence of compensation, work environment, and organizational commitment on employee performance. *Journal of Research in Social Science and Humanities*, 4(1).
- Jufrizen, J., & Hutasuhut, S. M. (2023). The effect of organizational commitment on employee performance. *Business and Science Management*, 3(2), 152–163. <https://doi.org/10.54209/bsm.v3i2.327>
- Lambert, E. G., Keena, L. D., Leone, M., May, D., & Haynes, S. H. (2021). The effects of work environment on organizational commitment among correctional staff. *The Prison Journal*, 101(2), 123–145. <https://doi.org/10.1177/0032885520980773>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2021). The development of goal setting theory: A half century retrospective. *Motivation Science*, 7(2), 93–105. <https://doi.org/10.1037/mot0000198>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2024). *Human Resource Management (17th ed.)*. Cengage Learning.
- Maulana, A. F., & Aditia, R. M. (2024). The influence of career development and organizational commitment on employee performance. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics*, 7(3), 4654–4673. <https://doi.org/10.31538/ijjse.v7i3.5075>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Pangaribuan, L., & Satrya, A. (2024). The role of knowledge management, transformational leadership, and organizational commitment on employee performance: Empirical study in public sector. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 17(3). <https://doi.org/10.20473/jmtt.v17i3.56264>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2022). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture on employee performance. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2019-0144>
- Pratama, A., & Nugroho, S. (2022). The effect of work discipline on employee performance: The role of motivation and leadership. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 19(2), 145–156.
- Putri, T. N. (2025). Discipline, Work Environment, and Employee Performance: The Mediating Role of Organizational Commitment at the Central Bureau of Statistics, Kendari City. *International Journal of Management and Education in Human Development*, 5(04), 1662–1669. Halu Oleo University. 2025

Sedarmayanti. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Edisi revisi)*. Bandung: Refika Aditama.

Stoner, J. A. F., Freeman, R. E., & Gilbert, D. R. (2012). *Manajemen*. Jakarta: PT Prenhallindo.

Yudiningtyas, L. A., & Winarko, R. (2024). Kinerja pegawai: Peran motivasi dalam pengaruh komitmen dan lingkungan kerja. *Jurnal Inspirasi Ilmu Manajemen*, 3(1).
<https://doi.org/10.32897/jiim.2024.3.1.3703>