**ARTIKEL**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF YANG DI IMPLEMENTASIKAN PADA KINERJA KARYAWAN PT.BARAJAYA ALUMUNIUM BANDUNG**

**OLEH:**

**ASRI WIDYANI**

**188020115**

****

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**PASCASARJANA UNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG**

**2021**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF YANG DI IMPLEMENTASIKAN PADA KINERJA KARYAWAN PT.BARAJAYA ALUMUNIUM BANDUNG**

**ASRI WIDYANI**

**NPM : 188020115**

Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Magiste Manajemen

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Bara Jaya Alumunium Bandung. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui disiplin kerja, mengetahui lingkungan kerja, mengetahui kinerja karyawan dan untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah deskriptif kuantitatif. Kemudian jumlah populasi sebanyak 32 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh atau disebut juga sensus yang mana seluruh karyawan yang berjumlah 32 karyawan dijadikan sampel dalam penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui kuisioner dengan model penelitian menggunakan analisis regresi berganda. Sehingga, penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan**

ABSTRACT

*This study is entitled The Effect of Work Discipline, Work Environment on Employee Performance at PT.Bara Jaya Alumunium Bandung. The purpose of this study was to determine work discipline, know the work environment, know employee performance and to find out how work discipline and work environment simultaneously affect employee performance. The research method used by researchers is quantitative descriptive. Then the total population of 32 employees. This study uses a saturated sampling technique or also called a census in which all employees totaling 32 employees were sampled in the study. Data collection is done through a questionnaire with a research model using multiple regression analysis. Thus, this study produces the conclusion that simultaneous work discipline and work environment have a significant influence on employee performance.*

***Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Performance***

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menjadi kunci dalam persaingan ekonomi global, maka Indonesia harus dapat mencipatakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiiki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini sering diabaikan. Globalisasi yang sudah pasti dihadapi oleh bangsa Indonesia menuntut adanya efisiensi dan daya saing dalam dunia usaha. Dalam globalisasi yang menyangkut hubungan interegional dan internasional akan terjadi persaingan antara negara. Karena itu, negara bukan hanya memperhatikan kuantitas yang ada, melainkan juga harus bisa meningkatkan kualitas.

Negara Kesatuan Republik Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia menimbang bahwa dalam pelaksanaan pembangunan Nasional tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku tujuan pembangunan. Dalam hubungan kerja, terkadang situasi yang tidak diharapkan terjadi karena berbagai hal. Meskipun perusahaan dan karyawan telah berupaya semaksimal mungkin, ada satu waktu perusahaan harus bertindak tegas dalam memberikan hukuman kepada karyawan yang tidak disiplin. Adapun Undang-Undang Nomor 13 Pasal 15 Tahun 2003 tentang Perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

PT. Bara Jaya Alumunium Bandung dengan menetapkan perjanjian ketenagakerjaan ini akan membuat pihak perusahaan atau pekerja mendapat hak dan kewajiban mereka dalam melaksanakan pekerjaannya. Pekerja wajib disiplin mentaati peraturan yang ada pada perusahan serta perusahaan wajib memberikan hak lingkungan kerja yang baik pada karyawan nya sehingga diharapkan dapat menciptakan hasil kinerja yang semakin baik dari waktu ke waktu. Maka dari itu hal-hal yang terkait dengan pengenaan disiplin terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran dan merugikan perusahaan sebenernya lebih diserahkan kepada pihak perusahaan dan pekerja untuk disepakati bersama dalam bentuk perjanjian ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Staff HRD pada tanggal 30 Agustus 2020, diperoleh informasi keterangan bahwa :

1) Ketepatan jam kerja yang sering tidak dipatuhi atau dapat dikatakan tidak tepat waktu

2) Pada saat jam kerja karyawan sering berbincang dan tidak serius

3) Sosialisasi mengenai peraturan kerja yang didapatkan kurang menyeluruh karena dilaksanakan ketika pegawai lain sudah melakukan kesalahan kerja.

4) Kurangnya kebersihan di lingkungan kerja seperti banyak debu, sampah dikarenakan banyaknya barang yang menempuk tapi tidak ada tindakan lebih lanjut dari perusahaan.

5) Tata ruang yang kurang tepat seperti kasir bersebelahan dengan tempat produksi sehingga apabila sedang berbicara dengan konsumen sangat bising

6) Alat pelindung diri, kesehatan dan kelengkapan kerja (K3) yang tidak sesuai standarisasi, contohnya : sarung tangan, kacamata dan masker.

7) Pengelolaan limbah yang masih dalam peningkatan mutu

8) Masih kurang nya motivasi kerja dari perusahaan untuk karyawannya.

9) Laporan keuangan yang tidak terjadwal tanggalnya pada setiap bulannya.

Tabel 1.2

Pendapatan Perbulan PT. Bara Jaya Alumunium Bandung

| **Tahun 2019** | **Hasil peramalan** |
| --- | --- |
| Januari | Rp. 225,067,200 |
| Februari | Rp. 225,831,198 |
| Maret | Ro. 221,341,598 |
| April | Rp. 99,106,500 |
| Mei | Rp. 163,973,200 |
| Juni | Rp. 201,571,621 |
| Juli | Rp. 168,857,900 |
| Agustus | Rp. 143,507,100 |
| September | Rp. 143,863,921 |
| Oktober | Rp. 87,976,857 |
| November | Rp. 97,502,177 |
| Desember | Rp. 100,602,798 |

Sumber : PT. Bara Jaya Alumunium Bandung Tahun 2019

Dari data tabel di atas dapat di lihat bahwa pada satu tahun terakhir terjadi penurunan pendapat pada perusahaan ini, dimana laba yang di hasil relative tidak stabil dn menurun.

Tabel 1.3

Tingkat Absensi Karyawan PT.Bara Jaya Alumunium Bandung

Tahun 2019

| **No** | **Bulan** | **Jumlah Karyawan** | **Jumlah Karyawan yang Masuk** | **Jumlah Karyawan yang Tidak Masuk** | **Keterangan Absensi** | | | **Presentase**  **(%)** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Sakit** | **Izin** | **Tanpa Keterangan** |
| 1 | Januari | 30 | 29 | 1 | 0 | 0 | 1 | 96.66% |
| 2 | Februari | 30 | 28 | 2 | 0 | 2 | 0 | 93.33% |
| 3 | Maret | 30 | 27 | 3 | 2 | 0 | 1 | 90.00% |
| 4 | April | 30 | 29 | 1 | 1 | 0 | 0 | 96.66% |
| 5 | Mei | 30 | 27 | 3 | 1 | 1 | 1 | 90.00% |
| 6 | Juni | 30 | 25 | 5 | 1 | 0 | 4 | 83.33% |
| 7 | Juli | 30 | 26 | 4 | 2 | 1 | 1 | 86.66% |
| 8 | Agustus | 30 | 26 | 4 | 0 | 2 | 2 | 86.66% |
| 9 | September | 30 | 24 | 6 | 2 | 2 | 2 | 80.00% |
| 10 | Oktober | 30 | 28 | 2 | 1 | 0 | 1 | 93.33% |
| 11 | November | 30 | 24 | 6 | 3 | 2 | 1 | 80.00% |
| 12 | Desember | 30 | 25 | 5 | 2 | 2 | 1 | 83.33% |
| **Jumlah** | | **30** | | | | | | |

Sumber : PT. Bara Jaya Alumunium Bandung Tahun 2019

Tabel 1.4

Perhitungan Hasil Kuisioner Pra Survey Disiplin Kerja PT. Bara Jaya Alumunium Bandung Tahun 2019

| **No.** | **Indikator** | **Frekuensi** | | | | | **Jumlah Skor** | **Mean** | **Persentase**  **(%)** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **SS**  **(5)** | **S**  **(4)** | **KS**  **(3)** | **TS**  **(2)** | **STS**  **(1)** |
| 1 | Kehadiran Karyawan | 11 | 7 | 3 | 6 | 3 | 107 | 3,5 | 11,6 |
| 2 | Ketelitian Dalam Bekerja | 11 | 5 | 7 | 7 | - | 110 | 3,6 | 12 |
| 3 | Ketaatan Pada Peraturan Kerja | 15 | 10 | 5 | - | - | 130 | 4,3 | 14,3 |
| 4 | Pekerjaan yang di Lakukan Sesuai Jobdes | 18 | 8 | 4 | - | - | 134 | 4,4 | 14,6 |
| 5 | Etika Kerja | 17 | 6 | 7 | - | - | 130 | 4,3 | 14,3 |
| Rata-Rata | | | | | | | |  |  |
| F = Frekuensi | | | | | | | | |  |
| N = Nilai x Skor | | | | | | | | |  |
| Responden = 30 Orang | | | | | | | | |  |
| Mean = Jumlah skor / Jumlah responden | | | | | | | | |  |

Sumber : Hasil Olah Data kuisiner Pra-Surve

|  |  |
| --- | --- |
| Persentase = jumlah mean / jumlah responden x 100 |  |

Berdasarkan hasil dari beberapa peneliti sebelumnya diketahui melalui repository dan jurnal lainnya ditemukan adanya research gap yang berhubungan dengan permasalahan yang sejenis yang mempengaruhi disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Bara Jaya Alumunium yang diteliti.

## 1.2 Identifikasi Masalah

1. Kinerja karyawan yang menurun dalam satu tahun terakhir

2. Ketidak disiplinan karyawan yang cenderung meningkat.

3. Kinerja karyawan belum optimal dilihat dari ketelitian dan kerjasama.

4. Menyelesaikan pekerjaan masih rendah dalam ketepatan waktu dan hasil dalam menyelesaikan pekerjaan.

5. *Turn Over* yang cenderung meningkat

## 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, maka penulis membuat rumusan permasalahan penelitian yang diuraikan melalui pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran mengenai Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Komitmen Afektif dan Kinerja Karyawan PT.Bara Jaya Alumunium Bandung?

2. Bagaimana pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan PT.Bara Jaya Alumunium Bandung?

3. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Afektif di PT.Bara Jaya Alumunium Bandung ?

4. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Afektif terhadap Kinerja Kayawan di PT.Bara Jaya Alumunium Bandung ?

## 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi penelitian yang sudah dibahas maka adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran mengenai Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Komitmen Afektif dan Kinerja Karyawan di PT. Bara Jaya Alumunium Bandung

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bara Jaya Alumunium Bandung

3. Untuk mengetahui dan menganalisi pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Afektif di PT.Bara Jaya Alumunium Bandung

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bara Jaya Alumunium Bandung

## 1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini bagi beberapa pihak yakni :

1. Bagi penulis

Untuk menambah pengetahuan penulis mengenai teori yang telah dijadikan dasar penelitian, mengetahui keterkaitan variabel yang diteliti dan kemudian dapat di implementasikan pada praktek nyatanya ketika peneliti bekerja nanti.

2. Bagi perusahaan

Dapat dijadikan bahan masukan oleh perusahaan untuk mengetahui sejauh mana dari pelaksanaan disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen afektif sebelumnya. Apabila disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen afektif di perusahaan belum baik, sehingga berdampak pada menurunnya kinerja karyawan maka dengan penelitian ini perusahaan dapat memperbaikinya untuk masa depan demi meningkat kinerja karyawan di PT. Bara Jaya Alumunium Bandung.

3. Bagi pihak lain

Berguna untuk dijadikan bahan referensi oleh peneliti lain atau pihak-pihak yang membutuhkan sebagai data pembanding yang sesuai dengan bidang yang akan mereka teliti.

4. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan sebagai referensi bagi akademisi untuk penelitian-penelitian dimasa yang akan datang atau berguna untuk hal lain yang bersangkutan dengan hasil penelitian in

1. **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

### **Manajemen**

Manajemen berasal dari bahasa Prancis kuno yang memiliki arti “Seni melaksanakan dan mengatur”. Manajemen yaitu adalah sebuah proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang atau [**organisasi**](https://www.maxmanroe.com/vid/organisasi/pengertian-organisasi.html)untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara bekerja sama memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia ini merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan atau semua tenaga kerja yang menopang seluruh aktivitas dari organisasi, lembaga atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bagian yang mengurusi sumber daya manusia pada organisasi biasanya disebut departemen SDM atau [HRD (Human Resource Development)](https://jojonomic.com/human-resource-development/). Jadi, pada dasarnya manajemen SDM ini adalah salah satu fungsi dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang fokus pada kegiatan rekrutmen, pengelolaan dan pengarahan untuk orang-orang yang bekerja dalam perusahaan tersebut.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2014:193), disiplin kerja yakni:

“Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mecapai hasil yang optimal.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya

### **Komitmen Kerja Afektif**

Komitmen merupakan bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu fungsi pemeliharaan. Komitmen sangat diperlukan oleh organisasi karena melalui komitmen-komitmen tersebut, diharapkan akan terciptanya iklim kerja yang profesional. Kualitas kerja yang sehat merupakan wujud dari komitmen organisasi terhadap karyawan, akan mendorong peningkatan motivasi kerja dan komitmen dari karyawan terhadap organisasi. Konsep komitmen organisasi didefinisikan sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2011: 249).

### Kinerja Karyawan

Setiap manusia memlliki potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu, tetap perilku tersebut hanya diaktualisasikan pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berprilaku itu disebut kemampuan (ability), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai kinerja (performance).

**KERANGKA PEMIKIRAN**

X1

Disiplin Kerja

1. Taat peraturan perusahaan
2. Penggunaan waktu sacara efektif
3. Tanggung jawab pada pekerjaan
4. Tingkat absensi karyawan

Z

Kinerja karyawan

1. Target
2. Kualitas
3. Waktu penyelesaian
4. Taat asas

Y

Komitmen Afektif

1. Emosiona
2. Identifikasi
3. Keterlibatan karyawan dalam organisasional

X2

Lingkungan kerja

1. Lingkungan kerja fisik
2. Lingkungan kerja non fisik

## Hipotesis Penelitian

• H0 : Tidak Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Afektif   
 di PT.Bara Jaya Alumunium Bandung

• H1 : Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Afektif di   
 PT.Bara Jaya Alumunium Bandung

• H0 : Tidak Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Afektif di PT.Bara Jaya Alumunium Bandung

• H1 : Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Afektif di   
 PT.Bara Jaya Alumunium Bandung

• H0 : Tidak Terdapat Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Kinerja

Karyawan di PT.Bara Jaya Alumunium Bandung

• H1 : Terdapat Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Karyawan di   
 PT.Bara Jaya Alumunium Bandung

• H0 : Tidak Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan   
 Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Bara Jaya   
 Alumunium Bandung

* H1 : Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan   
   Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Bara Jaya   
   Alumunium Bandung.

1. **METODOLOGI PENELITIAN**

**Objek penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika (Azwar, 2007: 5). Menurut Subana dan Sudrajat (2005: 25) penelitian kuantitatif dilihat dari segi tujuan, penelitian ini dipakai untuk menguji suatu teori, menyajikan suatu fakta atau mendeskripsikan statistik, dan untuk menunjukkan hubungan antar variabel dan adapula yang sifatnya mengembangkan konsep, mengembangkan pemahaman atau mendiskripsikan banyak hal.

**Metode penelitian**

Peneliti akan memperoleh siapa dan apa yang menjadi subjek penelitian dengan mencoba menemukan informan awal yakni orang yang pertama memberi informasi yang memadai ketika peneliti mengawali aktivitas pengumpulan data. Adapun yang menjadi informan awal dari penelitian ini adalah Kepala Staff HRD PT. Bara Jaya Alumunium Bandung.

**Variable penelitian**

**Variable dependen**

Variabel bebas (X) variabel ini sering disebut sebagai variable stimulus, predictor, abtecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variable bebas. Variable bebas adalah variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). (Sugiyono, 2016 :39).

**Variable independen**

Variabel bebas (X) variabel ini sering disebut sebagai variable stimulus, predictor, abtecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variable bebas. Variable bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependen (terikat). (Sugiyono, 2016 :39)

### **Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Tabel 3.1

Operasional Variabel Penelitian

| **Variabel** | **Konsep Variabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **Skala** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Disiplin Kerja**  **(X1)** | “Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mecapai hasil yang optimal.”  **Hasibuan (2014:193)** | Taat Peraturan Perusahaan |  Kemampuan karyawan mentaati peraturan perusahaan sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang disahkan Disnaker   Kesesuaian karyawan dalam melaksanakan pekerjaan nya berdasarkan pada Standar Operasional Prosedur (SOP) | Ordinal |
| Penggunaan waktu Secara Efektif |  Kemampuan karyawan mentaati peraturan penggunaan waktu yang diberikan perusahaan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan   Ketepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas untuk mencapai target perusahaan | Ordinal |
| Tanggung Jawab Pekerjaan |  Kemauan karyawan meningkatkan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan   Kemauan karyawan berkontribusi terhadap pencapaian target perusahaan   Kesesuaian pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan   Kesesuaian karyawan menggunakan seragam/pakaian saat bekerja sesuai aturan perusahaan | Ordinal |
| Tingkat Absensi Karyawan |  Kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang ditentukan perusahaan   Kesediaan karyawan tidak meninggalkan tempat kerja sebelum waktu yang ditentukan perusahaan selesai   Kesediaan karyawan untuk tidak sering bolos kerja | Ordinal |
| **Lingkungan Kerja**  **(X2)** | “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”  **Sedarmayanti (2014:45)** | Lingkungan Kerja Fisik |  Kesuaian tingkat penerangan di perusahaan untuk menunjang kenyamanan proses produksi   Ketepatan suhu udara atau temperatur di ruang kerja karyawan dibawah 21°C untuk menekan kelembaban   Kemampuan perusahaan menyediakan tempat kerja yang tidak bising   Ketepatan penggunaan warna pada dinding ruang kerja sehingga dapat menimbulkan penerangan yang baik dan meningkatkan rasa semangat kerja   Kesesuaian perusahaan memberikan ruang gerak pada karyawan dalam bekerja   Kemampuan perusahaan memberikan keamanan kerja di lingkungan perusahaan   Kesediaan karyawan untuk bersama-sama menjaga kebersihan lingkungan perusahaan | Ordinal |
| Lingkungan Kerja Non Fisik |  Ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan struktur kerja perusahaan   Kemampuan perusahaan memisahkan tanggungjawab antar karyawan agar tidak terjadi penghindaran pekerjaan   Kesediaan pemimpin dalam memperhatikan dan memberikan dukungan kepada karyawan   Kemauan karyawan bekerja sama di dalam kelompok kerja   Kesediaan antar karyawan membangun suasana kerja yang harmonis | Ordinal |
| **Komitmen Afektif (Y)** | Komitmen afektif berhubungan dengan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai – nilainya. Affective commitment muncul karena keinginan artinya komitmen dipandang sebagai suatu sikap yaitu suatu usaha individu untuk mengidentifikasikan dirinya pada organisasi beserta tujuannya.  Allen and Meyer, 1990: 5 | Emosional Komitmen afektif |  menyatakan bahwa organisasi akan membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi   Kemampuan karyawan untuk berusaha mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas utama. | Ordinal |
|  | Identifikasi Komitmen afektif |  Suatu perasaan yang muncul karena kebutuhan dari karyawan   Karyawan memandang bahwa komitmen terjadi karena adanya ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan dalam organisasi pada masa lalu dan hal ini tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan.   Adanya rasa loyatitas dari karyawan | Ordinal |
|  | Keterlibatan karyawan dalam organisasional |  Mengikuti semua kegiatan dalam perusahaan   Melakukan pelatihan atau kegiatan yang di anjurkan oleh perusahaan | Ordinal |
| **Kinerja Karyawan (Y)** | “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”  **Emron (2016:188)** | Target |  Kemampuan karyawan untuk fokus terhadap pencapaian target pekerjaan   Kemauan karyawan dalam menyadari bahwa target kerja itu menantang dan realistis |  |
|  |  | Kualitas |  Kesesuaian kualitas pekerjaan dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan   Kemauan karyawan berkomitmen mengenai kualitas pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan   Kemampuan karyawan mengikuti prosedur tentang pencapaian kualitas   Kemampuan karyawan agar masyarakat merasa puas atas kualitas pelayanan yang dihasilkan |  |
|  |  | Waktu Penyelesaian |  Ketepatan waktu karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan   Kemampuan karyawan perusahaan membuat masyarakat merasa puas dengan ketepatan waktu pelayanan yang diberikan   Kesediaan karyawan berkomitmen terhadap ketepatan waktu dalam menyelesaikn tugas |  |
|  |  | Taat Asas |  Kemampuan karyawan melaksanakan tugas (pelayanan) dengan cara yang benar   Kemampuan karyawan menyelesaikan tugas secara transparan dan dapat dipertanggung jawabkan |  |

## Teknik Pengumpulan Data

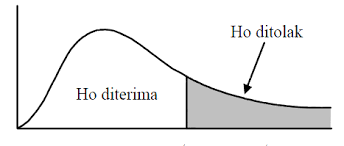
Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah :

* + - 1. Field Research (Penelitian Lapangan)
      2. Wawancara
      3. Kuesioner
      4. Observasi

## Teknik Pengambilan Sampel

sampel dalam penelitian ini yakni seluruh karyawan yang berada di PT. Bara Jaya Alumunium Bandung yang berjumlah 30 Orang.

##### Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)



Gambar 4.1 Kurva Uji F Variabel X1 dan X2 terhadap Y

**b. Menentukan tingkat signifikasi sebesar α = 5%**

Tingkat signifikasi 0,05 atau 5% artinya kemungkinan besar hasil penarikan kesimpulan memiliki probabilitas 95% atau toleransi kesalahan 5%. DF = n-(k+1) atau perhitungan ditentukan dengan menggunakan alat uji statistik yaitu software IBM SPSS versi 25. for windows,

H0 ditolak, Ha diterima atau pengaruh signifikansi apabila:

Significance < α = 0,05

H0 diterima, Ha ditolak atau pengaruh tidak signifikansi apabila:

Significance > α = 0,05

Menghitung Uji t (t-test)

Keterangan:

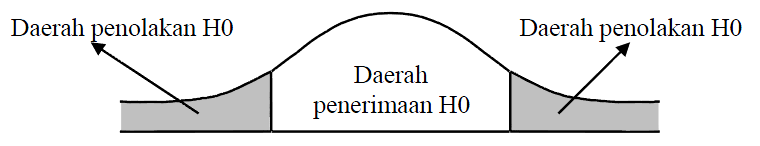
bi : Koefisien regresi

Sbi : Standar deviasi koefisien regresi

**c. Kriteria Pengambilan Keputusan**

H0 tidak berhasil ditolak apabila t hitung ≤ t tabel, dengan demikian secara individu tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel yang diteliti.

H0 ditolak apabila t hitung > t tabel, dengan demikian secara individu ada pengaruh yang signifikan dari variabel yang diteliti.



Gambar 4.2 Daerah Peneriman dan Penolakan Hipotesis.

**VI. ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

**Penyajian Data**

Maka dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan yang berada di PT. Bara Jaya Alumunium Bandung yang berjumlah 32 orang karyawan.

Tabel 4.2

Daftar Jumlah Karyawan PT. Bara Jaya Alumunium Bandung

Tahun 2019



Sumber : PT. Bara Jaya Alumunium Bandung

Analisis Data dan Pembahasan

### Hasil Uji Validitas

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

| **Item Pertanyaan** | **r-hitung** | **r-tabel** | **Keterangan** |
| --- | --- | --- | --- |
| Item 1 | 0,882 | 0,300 | Valid |
| Item 2 | 0,583 | 0,300 | Valid |
| Item 3 | 0,719 | 0,300 | Valid |
| Item 4 | 0,621 | 0,300 | Valid |
| Item 5 | 0,450 | 0,300 | Valid |
| Item 6 | 0,590 | 0,300 | Valid |
| Item 7 | 0,770 | 0,300 | Valid |
| Item 8 | 0,583 | 0,300 | Valid |
| Item 9 | 0,693 | 0,300 | Valid |
| Item 10 | 0,503 | 0,300 | Valid |
| Item 11 | 0,419 | 0,300 | Valid |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2021*

Berdasarkan tabel di atas semua item pertanyaan memiliki koefisien korelasi (r) *Pearson* di atas 0,300. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan mengenai disiplin kerja dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

| **Item Pertanyaan** | **r-hitung** | **r-tabel** | **Keterangan** |
| --- | --- | --- | --- |
| Item 1 | 0,667 | 0,300 | Valid |
| Item 2 | 0,783 | 0,300 | Valid |
| Item 3 | 0,792 | 0,300 | Valid |
| Item 4 | 0,819 | 0,300 | Valid |
| Item 5 | 0,583 | 0,300 | Valid |
| Item 6 | 0,822 | 0,300 | Valid |
| Item 7 | 0,462 | 0,300 | Valid |
| Item 8 | 0,667 | 0,300 | Valid |
| Item 9 | 0,809 | 0,300 | Valid |
| Item 10 | 0,822 | 0,300 | Valid |
| Item 11 | 0,819 | 0,300 | Valid |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2021*

Berdasarkan tabel di atas semua item pertanyaan memiliki koefisien korelasi (r) *Pearson* di atas 0,300. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan mengenai lingkungan kerja dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Afektif

| **Item Pertanyaan** | **r-hitung** | **r-tabel** | **Keterangan** |
| --- | --- | --- | --- |
| Item 1 | 0,639 | 0,300 | Valid |
| Item 2 | 0,536 | 0,300 | Valid |
| Item 3 | 0,384 | 0,300 | Valid |
| Item 4 | 0,674 | 0,300 | Valid |
| Item 5 | 0,364 | 0,300 | Valid |
| Item 6 | 0,305 | 0,300 | Valid |
| Item 7 | 0,460 | 0,300 | Valid |
| Item 8 | 0,669 | 0,300 | Valid |
| Item 9 | 0,357 | 0,300 | Valid |
| Item 10 | 0,349 | 0,300 | Valid |
| Item 11 | 0,445 | 0,300 | Valid |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2021*

Berdasarkan tabel di atas semua item pertanyaan memiliki koefisien korelasi (r) *Pearson* di atas 0,300. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan mengenai komitmen afektif dapat dinyatakan valid.

**Tabel 4.6**

**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

| **Item Pertanyaan** | **r-hitung** | **r-tabel** | **Keterangan** |
| --- | --- | --- | --- |
| Item 1 | 0,621 | 0,300 | Valid |
| Item 2 | 0,556 | 0,300 | Valid |
| Item 3 | 0,402 | 0,300 | Valid |
| Item 4 | 0,476 | 0,300 | Valid |
| Item 5 | 0,621 | 0,300 | Valid |
| Item 6 | 0,556 | 0,300 | Valid |
| Item 7 | 0,412 | 0,300 | Valid |
| Item 8 | 0,469 | 0,300 | Valid |
| Item 9 | 0,631 | 0,300 | Valid |
| Item 10 | 0,483 | 0,300 | Valid |
| Item 11 | 0,440 | 0,300 | Valid |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2021*

Berdasarkan tabel di atas semua item pertanyaan memiliki koefisien korelasi (r) *Pearson* di atas 0,300. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan mengenai kinerja karyawan dapat dinyatakan valid.

### **Hasil Uji Reliabilitas**

Tabel. 4.7

Hasil Uji Reliabilitas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | ***Cronbach’s Alpha*** | **Kesimpulan** | **Keterangan** |
| Disiplin Kerja | 0,838 | 0,838 > 0,600 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja | 0,913 | 0,913 > 0,600 | Reliabel |
| Komitmen Afektif | 0,650 | 0,650 > 0,600 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,725 | 0,725 > 0,600 | Reliabel |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2021*

Berdasarkan tabel di atas, semuua variavel memiliki nilai *Cronbach’s Alpha* yang lebih besar dari 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian sudah memenuhi kriteria reliabel.

1. **KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

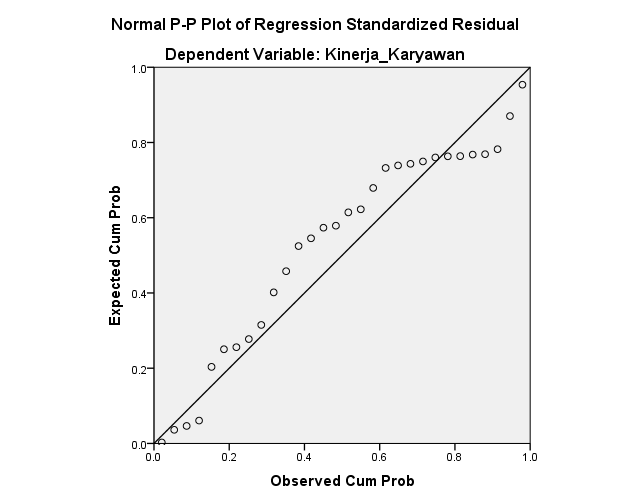
**Hasil Asumsi Normalitas**

**Tabel. Hasil Uji Asumsi Normalitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
|  | | Unstandardized Residual |
| N | | 30 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 2.42580565 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .159 |
| Positive | .147 |
| Negative | -.159 |
| Test Statistic | | .159 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .053c |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2021*

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolgomorov- Smirnov* yang dapat dilihat pada tabel di atas didapat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,053. Maka, dapat diartikan bahwa data yang ada terdistribusi secara normal karena telah memenuhi kriteria pengujian dimana jika nilai signifikansi yang telah dihasilkan dari uji *Kolgomorov-Smirnov* lebih dari 0,05 maka Ho diterima yang berarti data terdistribusi secara normal. Dengan demikian dari hasil uji normalitas tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi uji asumsi klasik normalitas.

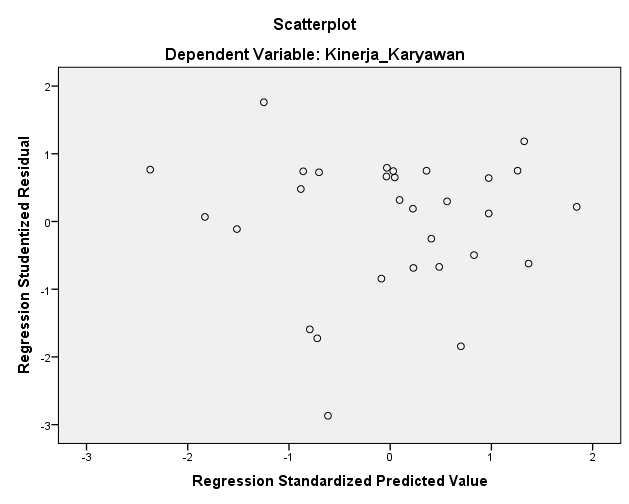


**Gambar Grafik *Normality Probability Plot***

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2021*

Berdasarkan grafik *normality probability plot* dapat dilihat bahwa titik tersebar di setiap garis dan penyebarannya tidak jauh dari garis diagonal. Sehingga data masing-masing variabel berdistribusi normal.

**Hasil Asumsi Heteroskedastisitas**



**Gambar Grafik *Scatter Plot* Hasil Uji Heterokedastisitas**

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2021*

Dari grafik *Scatterplot* terlihat bahwa hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan titik-titik tidak membentuk pola yang jelas atau pancaran data tidak memperhatikan sebuah pola tertentu. Titik-titik tersebut menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteoskedastisitas pada model regresi.

**Hasil Asumsi Multikolinearitas**

**Tabel Hasil Uji Multikolinearitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Model | | Collinearity  Statistics |
| VIF |
| 1 | (Constant) |  |
| Komitmen\_Afektif | 1.000 |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2021*

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang terdiri dari komitmen afektif yang bernilai sebesar 1,000. Nilai VIF menunjukkan bahwa variabel independen tidak memiliki nilai VIF lebih dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen.

**Pengujian Hipotesis Uji F (*Simultan*)**

**Tabel Hasil Uji F**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 565.725 | 1 | 565.725 | 92.822 | .000b |
| Residual | 170.651 | 28 | 6.095 |  |  |
| Total | 736.376 | 29 |  |  |  |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2021*

Berdasarkan hasil pengolahan tabel di atas, dapat terlihat bahwa nilai *sig.* Yang dihasilkan adalah sebesar 0,000. Maka hasil tersebut menunjukkan nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05 maka dinyatakan ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel komitmen afektif secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

**Analisis Koefisien Determinasi**

**Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .877a | .768 | .760 | 2.46874 |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2021*

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, terlihat bahwa besarnya pengaruh variabel komitmen afektif terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,748 atau 76,8% sedangkan sebanyak 23,2% sisanya merupakan pengaruh yang diberikan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti.

**Pengujian Hipotesis Uji t (*Parsial*)**

**Tabel Hasil Uji t**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 1.958 | 3.120 |  | .628 | .535 |
| Komitmen\_Afektif | .955 | .099 | .877 | 9.634 | .000 |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2021*

Berdasarkan hasil pengolahan tabel di atas, dapat terlihat bahwa nilai *sig.* Komitmen afektif yang dihasilkan adalah sebesar 0,000. Maka hasil tersebut menunjukkan nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05 maka dinyatakan ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel komitmen afektif terhadap variabel kinerja karyawan.

1. **DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF**

**Uji Asumsi Klasik**

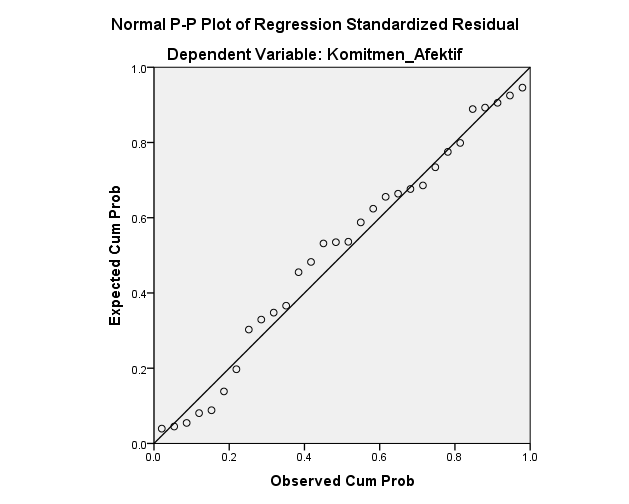
**Hasil Asumsi Normalitas**

**Tabel. Hasil Uji Asumsi Normalitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
|  | | Unstandardized Residual |
| N | | 30 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 2.31955627 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .100 |
| Positive | .086 |
| Negative | -.100 |
| Test Statistic | | .100 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200c,d |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2021*

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolgomorov- Smirnov* yang dapat dilihat pada tabel di atas didapat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200. Maka, dapat diartikan bahwa data yang ada terdistribusi secara normal karena telah memenuhi kriteria pengujian dimana jika nilai signifikansi yang telah dihasilkan dari uji *Kolgomorov-Smirnov* lebih dari 0,05 maka Ho diterima yang berarti data terdistribusi secara normal. Dengan demikian dari hasil uji normalitas tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi uji asumsi klasik normalitas.

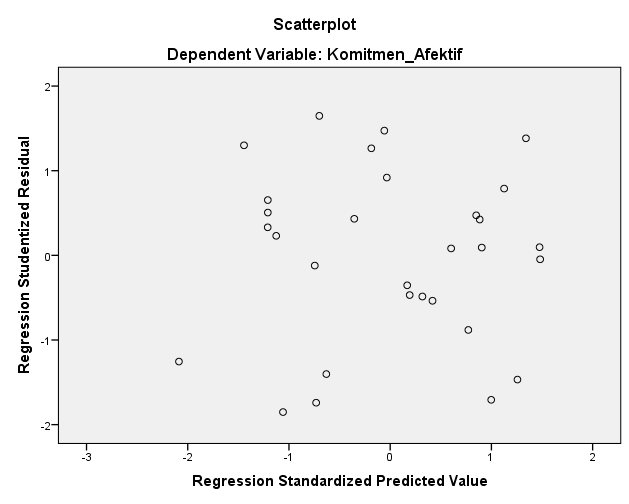


**Gambar Grafik *Normality Probability Plot***

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2021*

Berdasarkan grafik *normality probability plot* dapat dilihat bahwa titik tersebar di setiap garis dan penyebarannya tidak jauh dari garis diagonal. Sehingga data masing-masing variabel berdistribusi normal.

**Hasil Asumsi Heteroskedastisitas**



**Gambar Grafik *Scatter Plot* Hasil Uji Heterokedastisitas**

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2021*

Dari grafik *Scatterplot* terlihat bahwa hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan titik-titik tidak membentuk pola yang jelas atau pancaran data tidak memperhatikan sebuah pola tertentu. Titik-titik tersebut menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteoskedastisitas pada model regresi.

**Hasil Asumsi Multikolinearitas**

**Tabel Hasil Uji Multikolinearitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Model | | Collinearity Statistics |
| VIF |
| 1 | (Constant) |  |
| Disiplin\_Kerja | 2.621 |
| Lingkungan\_Kerja | 2.621 |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2021*

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang terdiri dari disiplin kerja dan lingkungan kerja yang bernilai sama sebesar 2,621. Nilai VIF menunjukkan bahwa semua variabel independen tidak memiliki nilai VIF lebih dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen.

**Pengujian Hipotesis Uji F (*Simultan*)**

**Tabel Hasil Uji F**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 463.744 | 2 | 231.872 | 40.124 | .000b |
| Residual | 156.030 | 27 | 5.779 |  |  |
| Total | 619.773 | 29 |  |  |  |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2021*

Berdasarkan hasil pengolahan tabel di atas, dapat terlihat bahwa nilai *sig.* Yang dihasilkan adalah sebesar 0,000. Maka hasil tersebut menunjukkan nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05 maka dinyatakan ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap variabel komitmen afektif.

**Analisis Koefisien Determinasi**

**Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .865a | .748 | .730 | 2.40393 |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2021*

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, terlihat bahwa besarnya pengaruh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel komitmen afektif sebesar 0,748 atau 74,8% sedangkan sebanyak 25,2% sisanya merupakan pengaruh yang diberikan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti.

**Pengujian Hipotesis Uji t (*Parsial*)**

**Tabel Hasil Uji t**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 11.931 | 2.249 |  | 5.306 | .000 |
| Disiplin\_Kerja | .399 | .125 | .499 | 3.190 | .004 |
| Lingkungan\_Kerja | .286 | .107 | .416 | 2.661 | .013 |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2021*

**Kesimpulan Uji t (*Parsial*) Disiplin Kerja terhadap Komitmen Afektif**

Berdasarkan hasil pengolahan tabel di atas, dapat terlihat bahwa nilai *sig.* Disiplin kerja yang dihasilkan adalah sebesar 0,004. Maka hasil tersebut menunjukkan nilai sig. sebesar 0,004 < 0,05 maka dinyatakan ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel komitmen afektif.

**DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Uji Asumsi Klasik**

Sebelum data-data yang telah didapatkan akan dianalisis lebih lanjut dengan melalui uji regresi berganda, maka data tersebut harus lolos dari uji asumsi klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Multikolinearitas.

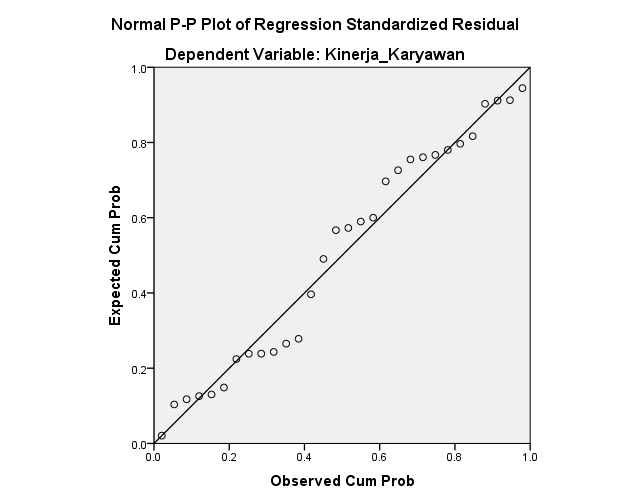
**Hasil Asumsi Normalitas**

**Tabel. Hasil Uji Asumsi Normalitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
|  | | Unstandardized Residual |
| N | | 30 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 1.77809251 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .133 |
| Positive | .133 |
| Negative | -.107 |
| Test Statistic | | .133 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .187c |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2021*

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolgomorov- Smirnov* yang dapat dilihat pada tabel di atas didapat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,187. Maka, dapat diartikan bahwa data yang ada terdistribusi secara normal karena telah memenuhi kriteria pengujian dimana jika nilai signifikansi yang telah dihasilkan dari uji *Kolgomorov-Smirnov* lebih dari 0,05 maka Ho diterima yang berarti data terdistribusi secara normal. Dengan demikian dari hasil uji normalitas tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi uji asumsi klasik normalitas.

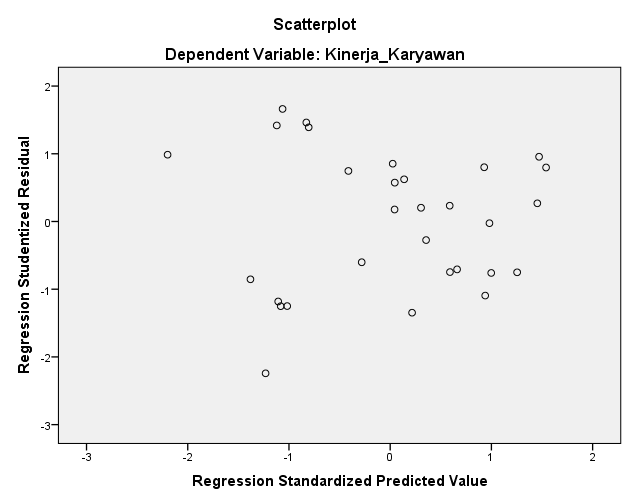


**Gambar Grafik *Normality Probability Plot***

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2021*

Berdasarkan grafik *normality probability plot* dapat dilihat bahwa titik tersebar di setiap garis dan penyebarannya tidak jauh dari garis diagonal. Sehingga data masing-masing variabel berdistribusi normal.

**Hasil Asumsi Heteroskedastisitas**



**Gambar Grafik *Scatter Plot* Hasil Uji Heterokedastisitas**

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2021*

Dari grafik *Scatterplot* terlihat bahwa hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan titik-titik tidak membentuk pola yang jelas atau pancaran data tidak memperhatikan sebuah pola tertentu. Titik-titik tersebut menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteoskedastisitas pada model regresi.

**Hasil Asumsi Multikolinearitas**

**Tabel Hasil Uji Multikolinearitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Model | | Collinearity Statistics |
| VIF |
| 1 | (Constant) |  |
| Disiplin\_Kerja | 3.609 |
| Lingkungan\_Kerja | 3.309 |
| Komitmen\_Afektif | 3.972 |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2021*

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada variabel disiplin kerja sebesar 3,609, lingkungan kerja sebesar 3,309 dan komitmen afektif sebesar 3,972. Nilai VIF menunjukkan bahwa semua variabel independen tidak memiliki nilai VIF lebih dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen.

**Pengujian Hipotesis Uji F (*Simultan*)**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bersama independent yang dimasukan dalam persamaan regresi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapaun hipotesis penelitian sebagai berikut:

: Tidak ada pengaruh variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen afektif secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

*:* Ada pengaruh variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen afektif secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

Kriteria uji menggunakan ketentuan jika nilai *sig*. < maka di tolak. Berikut ini merupakan hasil penelitian mengenai variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen afektif secara simultan terhadap variabel komitmen afektif:

**Tabel Hasil Uji F**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 644.689 | 3 | 214.896 | 60.939 | .000b |
| Residual | 91.687 | 26 | 3.526 |  |  |
| Total | 736.376 | 29 |  |  |  |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2021*

Berdasarkan hasil pengolahan tabel di atas, dapat terlihat bahwa nilai *sig.* yang dihasilkan adalah sebesar 0,000. Maka hasil tersebut menunjukkan nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05 maka dinyatakan ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen afektif secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

**Analisis Koefisien Determinasi**

**Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .936a | .875 | .861 | 1.87787 |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2021*

# **KESIMPULAN DAN SARAN**

* 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dan analisis jalur (*path analysis*) pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulannya:

1. Dari penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Barajaya Alumunium Bandung. Dengan demikian hipotesis tiga (H3) yang menyatakan bahwa bahwa komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

2. Dari penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerjaberpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif PT.Barajaya Alumunium Bandung. Dengan demikian hipotesis empat (H4) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerjaberpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif diterima.

3. Dari penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa disiplin kerja, lingkungan kerjadan komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Barajaya Alumunium Bandung. Dengan demikian hipotesis uji F (*simultan*) yang menyatakan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerjadan komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

4. Dari penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bagaimana gambaran mengenai disiplin kerja, limgkungan kerja, komitmen afektif dan kinerja karyawan pada PT. Bara Jaya Alumunium Bandung

5.2 Saran

### **5.2.1 Saran Bagi Pihak PT. Bara Jaya Alumunium Bandung**

1. Disiplin Kerja

Sebaiknya upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan Disiplin Kerjadi PT. Bara Jaya Alumunium Bandung dapat dilakukan dengan cara, pimpinan lebih menekankan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan peraturan perusahaan yang harus ditaati dan resiko apabila peraturan tersebut tidak ditaati oleh setiap karyawan, memberikan beban tugas kepada setiap karyawan sesuai dengan kemampaun yang karyawan miliki sehingga kinerja karyawan akan berjalan lebih efektif jika dibandingkan memberikan tugas kepada setiap karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki akan membuat penyeleseian tugas yang diberikanpun tidak sesuai dengan waktu yang diberikan perusahaan.

1. Lingkungan Kerja

Sebaiknya upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan Lingkungan Kerjadi PT. Bara Jaya Alumunium Bandung dapat dilakukan dengan cara perusahaan lebih memperhatikan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan kelayakan, kenyamanan dan keamanan bagi karyawan yang berada di lingkungan perusahaan. para karyawan tidak perlu was – was jika kehilangan barang – barangnya ketika sedang bekerja.

1. Komitmen afektif

Sebaiknya upaya yang dapat di lakukan perusahaan untuk meningkatkan komitmen afektif karyawan adalah dengan lebih memberikan perasaan yang membuat keryawan merasa nyaman dan terikat pada perusahaan.

1. Kinerja Karyawan

Sebaiknya upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawanyaitu dengan memberikan sebuah *punishment* kepada setiap karyawan yang tidak mampu bekerja sesuai dengan target perusahaan. *Punishment* ini dapat diberikan dengan cara pemberian peringatan, pemberian skorsing dan pemotongan gaji kepada karyawan yang terus melakukan kesalahan yang sama.

# **DAFTAR PUSTAKA**

Asnawi, S. (2018). *Teori Motivasi Dalam Pendekatan Psikologi Industri & Organisasi. Cetakan Ketiga.* Jakarta: Studia Press.

Dr. Wirawan, M. S. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian.* Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Fauzi, I. (2017). Kepemimpinan Perspektif Pendidikan. *Skripsi*.

Gagné, d. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*.

Hamalik, O. (2005). *Kurikulum dan Pembelajaran.* Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Hersey and Blancard, k. H. (2017). *Management Of Organizational Behavior, Ninth Edition.* New Jersey: Prentice Hall.

Lubis, S. M. (2015). Hubungan Kepribadian Bigfive, Motivasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Rumah Sakit X Bandung. *Skripsi*.

Monikasari, S. I. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Atasan, Motivasi Kerja dan Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Auditor. *Skripsi*.

Novianti, S. T. (2017). Hubungan Antara Self Enhancement dengan Eudaiminic Well Being pada Odapus Laki-laki Dewasa Awal di Yayasan Syamsi Dhuha Bandung. *Skirpsi*.

Puspita, V. G. (2013). *Pengaruh Penerapan Teori Operant Conditioning Terhadap Motivasi dan Prestasi Belajar Bahasa Jepang.* Semarang.

R. M, M., R. T., & Shapiro, D. (2004). The Future Of Work Motivation Theory. *Academy of Management Review*.

Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi.Edisi kesepuluh.* Jakarta : PT.Indeks Kelompok Gramedia.

Saktiyanto, d. (t.thn.). Expectancy Theory. *Program Pasca Sarjana Manajemen Dan Bisnis Institut Pertanian Bogor*.

Shouksmith, G. (2017). A Construct Validation of a Scale for Measuring Work Motivation. *New Zealand Journal of Psychology*.

Sitompul, R. (2016). Hubungan Karakteristik Inidividu dan Supervisi dengan Kinerja Perawat pada Program Pengendalian Mutu Asuhan Keperawatan di Unit Medikal Bedah PKSC Jakarta. *Skripsi*.

Sugiyono, P. D. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D).* Bandung: Alfabeta.

Trisya, N. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaab Citra Bakery Gresik.* Gresik.

Wirawan., M. S. (2013). *Kepemimpinan : Teori Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian.* Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.