

**Pengaruh Pengawasan dan Komitmen Organisasi Terhadap
Disiplin Kerja Melalui Lingkungan Kerja Fisik Pasa Pegawai
Kecamatan Karang Bahagia**

Fitri Rezeki^{1*}, Yunita Ramadhani², Rustianah³, Arief Teguh Nugraha⁴, Karyono⁵
Universitas Pelita Bangsa
Fitri_rezeki@pelitabangsa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur dampak yang dihasilkan pengawasan dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja melalui lingkungan kerja fisik. Penelitian ini menggunakan prinsip explanatory research untuk menguji 85 responden dan pengaruh antar variabel dalam sebuah model structural yang berupaya menguji pengaruh dari variable dependen terhadap variable independen. Metode Analisa pada penelitian ini menggunakan pendekatan analisis struktural dimana pengolahannya menggunakan software PLS. Penelitian yang terdiri variabel exogen yaitu pengawasan dan komitmen organisasi serta variabel endogen yang terdiri dari satu variabel Mediasi yaitu lingkungan kerja fisik dan satu variabel dependen yaitu disiplin kerja. Data yang diambil dalam penelitian ini menyajikan data primer dimana proses pengumpulan data yang dilakukan untuk mendapat masukan dari responden yang menjadi sampel penelitian sesuai dengan desain dan variabel penelitian. Penelitian ini menghasilkan adanya pengaruh negatif secara tidak langsung pengawasan kerja yang dimediasi oleh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja meski demikian Pengawasan kerja dapat berpengaruh secara langsung terhadap disiplin kerja, selanjutnya komitmen organisasi secara langsung tidak memiliki dampak yang positif dalam mempengaruhi disiplin kerja akan tetapi lingkungan kerja dapat memediasi antara komitmen organisasi terhadap disiplin kerja. Dan peneliti juga menemukan pengaruh yang dihasilkan dari lingkungan kerja terhadap disiplin kerja secara positif

Abstract

This study aims to measure the impact of supervision and organizational commitment to work discipline through the physical work environment. This study used the principle of explanatory research to test 85 respondents and the influence between variables in a structural model that seeks to test the influence of dependent variables on independent variables. The analysis method in this study uses a structural analysis approach where the processing uses PLS software. The research consists of exogen variables, namely organizational supervision and commitment, and endogenous variables, consisting of one Mediation variable, namely the physical work environment, and one dependent variable, namely work discipline. The data in this study presents primary data where the data collection process is carried out to get input from respondents who become research samples per the design and research variables. This research resulted in the indirect negative influence of work supervision mediated by the work environment on work discipline. However, work supervision can directly affect work discipline. Furthermore, organizational commitment does not positively influence work discipline, but the work environment can mediate between organizational commitment and work discipline. And researchers also found the influence that results from the work environment on work discipline positively

Keywords: *Supervision, organizational commitment, Work Discipline, and Physical Work Environment*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aspek yang paling utama dalam sebuah organisasi, tanpa sumber daya manusia sebuah organisasi tidak akan mencapai visi dan misinya. Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam

keberhasilan sebuah organisasi. Keberhasilan organisasi berkaitan dengan bagaimana sumber daya manusia itu sendiri dan cara organisasi tersebut dalam meningkatkan kedisiplinan pegawainya. Kedisiplinan seorang pegawai sangat penting dalam mewujudkan kesuksesan sebuah instansi (Prasetyo, 2019). Oleh sebab itu

setiap organisasi baik itu perusahaan swasta maupun instansi pemerintahan akan mencari sumber daya yang dapat di andalkan dan disiplin ketika mereka bekerja untuk kemajuan organisasi tersebut. Kedisiplinan juga merupakan sebuah tindakan, sikap, perilaku serta perbuatan yang sesuai dengan standar pada sebuah organisasi (Sunarsi, 2018).

Masalah disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) masih menjadi pekerjaan rumah pemerintah. Salah satu masalahnya adalah kedisiplinan, kebiasaan membolos kerja atau tidak masuk kerja tanpa penjelasan. Masalah-masalah tersebut masih akan ada di tahun 2021. Contohnya adalah Pemprov DKI Jakarta, di mana 241 pegawainya tercatat absen tanpa alasan di hari pertama setelah libur lebaran. Kondisi ini juga termanifestasi di Kota Surabaya yang menyatakan 12 pegawai tidak hadir tanpa keterangan pada 11 dan 17 Mei 2021. Ada juga isu terkait intervensi ASN di tempat lain, yakni di Kota Palembang. Untuk lebih meningkatkan kecocokan ASN, regulasi pusat harus lebih ditingkatkan dari segi hukum. (Rosmaini & Tanjung, 2019)

Instansi pemerintahan merupakan sebuah organisasi dimana terkumpul orang-orang yang bekerja untuk melayani masyarakat sebagaimana di tugaskan oleh negara. Sumber daya manusia yang terdapat dalam sebuah instansi merupakan penggerak jalannya organisasi tersebut. Instansi merupakan sesuatu yang berhubungan dengan pelayanan publik sehingga sumber daya manusia menjadi sangat penting pada sebuah instansi tersebut

Setiap instansi pemerintahan berharap memiliki pegawai yang melakukan pekerjaan dengan optimal dan patuh terhadap aturan yang berlaku. Kedisiplinan merupakan hal yang selalu diabaikan dan dilanggar. Demi terciptanya pelayanan publik yang baik tentunya sebuah instansi harus bekerja dengan mentaati peraturan yang ada. Kurangnya suatu kedisiplinan akan menghambat kerja pada instansi tersebut, karena sebuah kedisiplinan yang tercipta akan mempengaruhi segala tujuan yang ada pada sebuah instansi (Andini et al., 2019). Beberapa pendapat dari para ahli menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang dilakukan dengan cara sukarela dan penuh kesadaran serta kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh

organisasi atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis (Andini et al., 2019 dan Astiti et al., 2019).

Kantor Kecamatan Karang Bahagia merupakan sebuah instansi pemerintahan yang terletak di Kabupaten Bekasi. Kantor Kecamatan Karang Bahagia secara langsung memberikan pelayanan terhadap publik. Dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat tentunya harus didasari oleh pegawai yang berdisiplin dan mentaati peraturan yang ada pada instansi tersebut agar terciptanya pelayanan yang baik terhadap masyarakat. Berdasarkan hasil penemuan dilapangan banyak pegawai yang tidak disiplin datang ketempat kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan tabel 1

Bulan (2022)	Absensi					Jumlah
	Dinas Luar	Sakit	Pulang Cepat	Terlambat	Diklat	
Januari	12	-	4	14	-	30
Februari	8	-	3	9	-	20
Maret	7	1	4	10	-	22
April	10	-	7	10	-	27
Mei	7	-	6	10	-	23
Juni	11	-	5	12	-	28
Juli	6	-	1	9	-	16
Agustus	6	-	6	11	-	23

Sumber : Kepegawaian Kantor Kecamatan Karang Bahagia, 2022

Berdasarkan Tabel 1. maka bisa di jelaskan bahwa masih banyak pegawai yang kurang disiplin seperti terlambat saat datang ke tempat kerja. Dilihat dari bulan januari tercatat ada 14 pegawai yang datang terlambat, kemudian dari bulan Februari sampai Juni mengalami kenaikan yaitu sebanyak 12 pegawai lalu dilihat dari bulan juli mengalami penurunan yaitu sebanyak 9 pegawai yang datang terlambat kemudian di bulan agustus dan desember mengalami kenaikan angka keterlambatan yaitu sebanyak 45 pegawai yang datang terlambat ke tempat kerja. Berdasarkan hal tersebut dinyatakan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai tidak baik. Berdasarkan dari beberapa jurnal faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai yaitu pengawasan yang di lakukan pada setiap pegawai, serta lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman bisa menyebabkan pegawai bermalas-malasan dan juga kurangnya komitmen antara pegawai dengan organisasi tersebut.

Kedisiplinan akan tercapai apabila ada seorang atasan yang mengawasi pegawainya. Pengawasan merupakan sebuah proses yang di lakukan atasan untuk memperhatikan kegiatan setiap pegawai agar aktifitas organisasi berjalan

dengan baik. Pengawasan tentu saja memiliki peran penting dalam sebuah organisasi, hal tersebut guna mengawal apa yang di kerjakan oleh para pegawai yang ada di organisasi tersebut. Adapun pengawasan yang dilakukan pada pegawai Kantor Kecamatan Karang Bahagia masih kurang baik yaitu tidak adanya pengawasan yang dilakukan seorang pimpinan terhadap para pegawai, sehingga banyak pegawai yang tidak mentaati peraturan yang berlaku pada instansi tersebut yaitu seperti datang terlambat ke tempat kerja karena minimnya pengawasan pimpinan terhadap pegawainya. Berdasarkan penelitian terdahulu bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin Kerja (Akila, 2017; Febriani & Suharnomo, 2018; Fitriana, 2020; Hasibuan et al., 2021; Salman Dalian Ahmad, 2020),

Faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu komitmen organisasi yang merupakan sebuah keterlibatan setiap individu terhadap suatu organisasi dimana mereka akan bekerja dengan baik, mentaati semua peraturan dan akan bertahan dalam sebuah organisasi tersebut. Jika seorang pegawai tidak berkomitmen mereka tidak akan melaksanakan peraturan organisasi dengan baik. Sebuah komitmen tumbuh dengan sendirinya tanpa adanya sebuah paksaan. Ketika seseorang sudah merasa harus terlibat pada sebuah organisasi disitulah sebuah komitmen akan tumbuh. Setiap individu akan berkomitmen pada diri mereka bahwa mereka harus melaksanakan segala aturan yang ada pada sebuah organisasi yang mereka tempati sehingga mereka akan menerapkan kedisiplinan. Adapun pegawai pada Kantor Kecamatan Karang Bahagia tidak berkomitmen dengan baik yaitu tidak melaksanakan kewajiban mereka sebagai pegawai yang berdisiplin seperti yang seharusnya datang tepat waktu tapi mereka tidak datang ke tempat kerja dengan tepat waktu, serta kurangnya loyalitas antara pegawai terhadap kantor kecamatan. Berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan menghasilkan kesimpulan komitmen organisasi memiliki hubungan yang baik terhadap disiplin kerja (Hasibuan et al., 2021; Mila Hariani & Mochamad Irfan, 2019; Pesek Ardiana Putra & Riana, 2017; Samuel et al., 2020), penelitian lain juga menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin Kerja (Meilina, 2017; Widiarti & Dewi, 2016), meskipun beberapa teori mengatakan

bahwa ada hubungan yang baik antara komitmen organisasi terhadap disiplin Kerja, terdapat juga temuan yang mengatakan sebaliknya bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Astuti, 2019) mengemukakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan perbedaan pendapat tersebut penelitian ini menambahkan lingkungan kerja fisik sebagai variable mediasi, lingkungan kerja merupakan suatu hal yang penting dalam sebuah organisasi karena dapat mempengaruhi individu yang bekerja dalam organisasi tersebut. Lingkungan kerja yang baik akan membuat suasana yang nyaman dan menyenangkan sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja. Jika lingkungan kerja kurang nyaman pegawai akan merasa tidak fokus saat mereka bekerja. Oleh sebab itu sangat penting bagi sebuah organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

Adapun lingkungan kerja fisik yang ada di kantor kecamatan yaitu tidak adanya pendingin ruangan, dan juga suasana kerja yang berisik. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin Kerja (Antutyas, 2020; Rampisela et al., 2020; Saleh & Utomo, 2018),

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan tindakan dan perilaku yang pada diri manusia dengan dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran untuk mentaati peraturan tertulis maupun tidak tertulis dari perusahaan atau atasan (Rusni, 2020). Disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai alat yang digunakan oleh manajer untuk mengubah perilaku dan sebagai upaya untuk menciptakan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Natalia Susanto, 2019).

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilakunya sesuai aturan yang telah ditetapkan (Saleh & Utomo, 2018). Menurut teori lain, disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua peraturan

perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Astuti et al., 2019).

Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja sebagai berikut (Rusni, 2020):

1. Faktor Pemimpin
2. Faktor Sistem Penghargaan
3. Faktor Balas Jasa
4. Faktor Keadilan
5. Faktor Pengawasan
6. Faktor Hukuman
7. Faktor Ketegasan
8. Faktor Hubungan Kemanusiaan

Indikator Disiplin Kerja

Indikator kedisiplinan kerja adalah sebagai berikut (Prasetyo, 2019):

1. Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Tingkat kewaspadaan tinggi
5. Bekerja etis

Pengawasan

Pengawasan merupakan proses aktivitas yang sangat mendasar, sehingga membutuhkan seorang manajer untuk menjalankan tugas dan pekerjaan organisasi (Astuti, 2019). Sedangkan menurut pendapat lain pengawasan merupakan kegiatan untuk mengendalikan seluruh pegawai, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana kegiatan penilaian terhadap organisasi/kegiatan dengan tujuan agar organisasi/tujuan tersebut melaksanakan fungsinya dengan baik dan dapat memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. (Aprillia, 2019).

Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengawasan sebagai berikut (Fitriana, 2020):

1. Perubahan Lingkungan Organisasi
2. Peningkatan Kompleksitas Organisasi
3. Kesalahan-kesalahan
4. Kebutuhan Manajer Untuk Mendelegasikan Wewenang

Indikator Pengawasan

(Febriani & Suharnomo, 2018) Indikator pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan standar
2. Mengukur Kinerja
3. Membandingkan kinerja dengan standar
4. Menetapkan kebutuhan tindakan korektif
5. Keputusan

Komitmen Organisasi

komitmen organisasi merupakan sebuah perasaan, sikap dan juga perilaku seorang individu dalam mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari sebuah organisasi, dan juga terlibat dalam mencapai suatu tujuan sebuah organisasi tersebut (Ayu et al., 2017). Sedangkan menurut pendapat lain komitmen organisasi merupakan tingkat sampai mana seorang pegawai memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan juga keinginan untuk mempertahankan suatu keanggotaan dalam organisasi tersebut (Satyawati, 2020).

Komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang menunjukkan bahwa seseorang lebih dari sekedar anggota yang formal, melainkan melampaui sikap menyukai organisasi dan juga bersedia untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi demi kepentingan organisasi untuk mencapai suatu tujuan organisasi tersebut (Rahmi & Mulyadi, 2018). Sedangkan menurut pendapat lain komitmen organisasi merupakan tingkat sampai mana seorang pegawai memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk bertahan dalam organisasi (Yamanie et al. 2021)

Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Jang & Juliana, 2020) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi sebagai berikut:

1. Faktor Kesadaran
2. Faktor Aturan
3. Faktor Organisasi
4. Faktor Pendapatan
5. Faktor Kemampuan Keterampilan
6. Faktor Sarana Pelayanan

Indikator Komitmen Organisasi

(Wibawa & Putra, 2018) indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1. Afektif
2. Kontinu
3. Normatif

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut pendapat ahli lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Rampisela et al., 2020)

Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan aktivitasnya (Purnami & Utama, 2019). Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri (Setiawan, 2018).

Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

(Sunarsi & Kusjono, 2019)

1. Penerangan
2. Suhu Udara
3. Kebisingan
4. Penggunaan Warna
5. Ruang Gerak
6. Keamanan Bekerja

Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Indikator lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut (Khoirul Ulum et al., 2018):

1. Kebisingan
2. Keamanan
3. Penerangan
4. Suhu udara ruangan
5. Fasilitas
6. Dekorasi tempat kerja

METODE

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis struktur dengan menggunakan pendekatan partial least square dengan software PLS untuk diproses. Analisis dimulai dengan menguji model eksternal, yaitu. H. mengetahui hubungan antara indikator dan variabel yang diwakilinya. Uji eksternal model memiliki tiga pengujian yaitu uji validitas konvergen dengan melihat nilai loading faktor $> 0,7$ untuk setiap indikator, uji validitas diskriminan dengan melihat nilai cross loading $> 0,7$ dan reliabilitas dengan melihat reliabilitas komposit. dan nilai cronbha alpha $> 0,5$ dan dilanjutkan uji kelayakan model dengan menguji model struktural (model internal) untuk melihat pengaruh yang terjadi antara kedua variabel gabungan tersebut. Pengujian model struktural (model internal) dengan melihat nilai R2 dari masing-masing variabel dependen, pengujian model internal lainnya adalah uji GoF (GoFness of Fit) untuk melihat kebaikan model jalur yang dibuat dengan SRMR. Nilai ChiSquare dan NFI dan yang ketiga adalah uji koefisien jalur untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen diperiksa dengan melihat nilai sampel asli, t-statistik dan p-value. Semua eksperimen model ini dapat menjawab perumusan masalah yang diselidiki dan mengkonfirmasi teori (Santosa, 2018). Penelitian isu sosial oleh Suryawardan (2018) dengan judul penelitian "Evaluasi Strategi Pemasaran Sanur Village Festival Berdasarkan Perilaku Pengunjung" menggunakan analisis SEM-PLS dengan software smartPLS V.3.0.

Tabel 2. Karakteristik Responden

No	Jenis	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	52	61%
2	Perempuan	33	39%
Total		85	100%

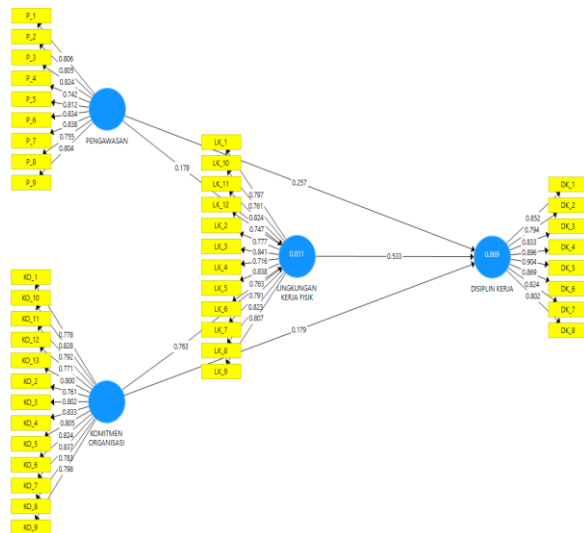
Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa dari 85 pegawai yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 52 orang dan untuk responden perempuan 33 orang, dengan persentase laki-laki 61% dan untuk responden perempuan 39% dari total sampel 85 orang. Hasil tersebut menggambarkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian pada penelitian ini dengan menggunakan outer loading model, dimana tingkat signifikan sebesar 0.7 data yang diseber kepada 85 orang respondens dapat dilihat pada gambar 3 sebagai berikut:



Gambar 3. Hasil Outer Loading Smart PLS

Hasil analisa pada uji Validitas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa setiap indikator dinyatakan valid karena memiliki nilai outer loading lebih dari 0.70. Dari hasil uji validitas tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variable tepat untuk menjawab permasalahan yang terjadi.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengukur instrument data penelitan yang terpercaya dan mengungkap data yang sebenarnya. Hasil dari uji reabilitas dengan tingkat signifikan sebesar 0.7 yang disebarakan kepada 85 respondes dapat diuraikan pada table 4 berikut nya:

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
DISIPLIN KERJA	0,94	0,95	0,95	0,72
KOMITMEN ORGANISASI	0,95	0,95	0,96	0,64
LINGKUNGAN KERJA FISIK	0,95	0,95	0,95	0,63

PENGAWASAN	0,93	0,93	0,94	0,64
------------	------	------	------	------

Sumber: Hasil olah data dengan aplikasi SmartPLS versi 3.3.3

Hasil analisa pada uji reliabilitas pada tabel 4 diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan terpercaya dengan nilai rho_A lebih dari 0,7, nilai Average Variance (AVE) lebih dari 0,7

Uji Hipotesis

Tabel 3 Koefisien jalur

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Value
P->DK	0,26	0,26	0,12	2,06	0,04
KO->DK	0,18	0,19	0,13	1,34	0,18
LK->DK	0,53	0,51	0,12	4,35	0,00
P>L K->DK	0,09	0,09	0,08	1,23	0,22
KO >LK >DK	0,41	0,39	0,10	3,91	0,00

Sumber: Hasil olah data dengan aplikasi SmartPLS versi 3.3.3

Hasil dari analisa koefisien jalur pada penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

Terdapat pengaruh yang positif hal ini dapat dilihat pada nilai P Values sebesar 0,04 atau lebih kecil dari nilai 0,05. Maka kesimpulannya bahwa fungsi pengawasan pada sebuah organisasi dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan semakin baik

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja

Terdapat pengaruh yang negatif komitmen organisasi terhadap disiplin kerja hal ini dapat dilihat pada nilai P Values sebesar 0,18 atau lebih besar dari nilai 0,05. artinya komitmen organisasi tidak dapat meningkatkan tingkat disiplin kerja pegawai

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan, hal ini dapat dilihat pada nilai P Values sebesar 0,00 atau lebih kecil dari nilai 0,05.

Artinya lingkungan kerja fisik yang baik akan membuat pegawai merasa perasaan yang nyaman sehingga pegawai mau untuk mentaati peraturan dan menjalankannya.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Melalui Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik tidak dapat memberikan dampak yang baik untuk mempengaruhi pengawasan terhadap disiplin kerja, hal ini dapat dilihat pada nilai P Values sebesar 0,22 atau lebih besar dari nilai 0.05 . Maka kesimpulannya peran dari lingkungan kerja fisik tidak dapat memediasi untuk meningkatkan disiplin kerja

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Melalui Mediasi Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik dapat memberikan dampak yang baik untuk mempengaruhi pengawasan terhadap disiplin kerja, hal ini dapat dilihat pada nilai P Values sebesar 0,00 atau lebih kecil dari 0,05. Maka kesimpulannya lingkungan kerja fisik dapat menjadi variable yang mampu untuk meningkatkan disiplin kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Pengawasan yang dilakukan kepada karyawan secara langsung dapat meningkatkan disiplin kerja, namun peran lingkungan kerja tidak dapat meningkatkan disiplin kerja walaupun lingkungan kerja dapat mempengaruhi kerja, selain itu juga terdapat temuan bahwa lingkungan kerja fisik dapat memediasi komitmen organisasi terhadap disiplin kerja, secara langsung komitmen organisasi tidak dapat mempengaruhi disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akila. (2017). Pengaruh Insentif Dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Vassel Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 2(2), 35–48.
<https://doi.org/10.35908/jeg.v2i2.250>
- Andini, Y., Lubis, Y., & Siregar, R. S. (2019a). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap

Produktivitas Kerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Unit Usaha Pabatu. *Jurnal Agriuma*, 1(2), 14.
<https://doi.org/10.31289/agr.v1i2.2874>

- Andini, Y., Lubis, Y., & Siregar, R. S. (2019b). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Unit Usaha Pabatu. *Jurnal Agriuma*, 1(2), 14.
<https://doi.org/10.31289/agr.v1i2.2874>
- Antutyas, F. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Kesehatan* 6(2), 110–118.
<http://repository.unwidha.ac.id/id/eprint/1974>
- Aprillia, J. (2019). Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Serta Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pada Pegawai Bagian Keuangan Kantor Bupati Kabupaten Kutai Timur. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681(2), 52–64. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.17>
- Astiti, N. P. N. S., Suamba, I. K., & Artini, N. W. P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Agrowisata Bagus Agro Pelaga. *Agrisocionomics: Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian*, 3(1), 1–9.
<https://doi.org/10.14710/agrisocionomics.v3i1.4801>
- Astuti, D. K. (2019). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Pengawasan, Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Teknisi Mesin Edc Bca Pada Pt Lang Jaya Makmur Bersama. *Solusi*, 17(1), 94–109.
<https://doi.org/10.26623/.v17i1.1351>
- Ayu, I. G., Ratna, K., Bagus, I., & Surya, K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Silence Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 6(1), 289–316.
- Febriani, D. S. H., & Suharnomo, S. (2018). PENGARUH PENGAWASAN, MOTIVASI

- KERJA, DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Ungaran). *Diponegoro Journal of Management*, 7(1), 43–54.
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/20895>
- Fitriana, E. L. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Remco Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(2), 127–139.
- Hasibuan, S., Abidin, Z., Cis, A. C., Nur, Z., & Harahap, N. (2021). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Pengawasan Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Polisi Kepolisian Resor Labuhanbatu. *JRAM (Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma)*, 7(2), 236–247.
<https://doi.org/10.30743/akuntansi.v7i2.3381>
- Jang, J., & Juliana. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Generasi Milenial Di Industri Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi*, 4(1), 141–160.
- Khoirul Ulum, A. E., Suyadi, B., & Hartanto, W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 12(2), 173.
<https://doi.org/10.19184/jpe.v12i2.8311>
- Meilina, R. (2017). Pelayanan Publik dalam Perspektif MSDM (Tinjauan dari Dimensi OCB, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi). *Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri*.
- Mila Hariani, & Mochamad Irfan. (2019). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Penyuluh Pertanian. In *Syariah(EKUITAS)* (Vol. 1, Issue 1).
- Natalia Susanto. (2019). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PENJUALAN PT REMBAKA* (Vol. 7, Issue 1).
- Pesek Ardiana Putra, I. M., & Riana, I. G. (2017). *Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Bounty Hotel-Bali*. 6(8), 4422–4451.
- Prasetyo, E. T. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* (Vol. 3, Issue 1).
<http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>
- Rahmi, A., & Mulyadi. (2018). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada PT. PLN Banda Aceh Amelia. *Jurnal Ilman*, 6(1), 68–76.
<http://journals.synthesispublication.org/index.php/Ilman/article/view/7>
- Rampisela, V. a J., Lumintang, G. G., Kerja, P. M., Kerja, L., & Upah, D. a N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 302–311.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>

- Rusni. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Cipta Karya Aceh Di Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 9(7), 42–54.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50.
<https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Salman Dalian Ahmad, N. D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pembangunan di PT. Sulthan Salman Jaya. *E-Proceeding of Management*, 7(1), 279–287.
- Samuel, S., Setyadi, D., & Tricahyadinata, I. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional Afektif yang Dimediasi oleh Kepercayaan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(2), 94–114.
<https://doi.org/10.23960/jbm.v16i2.69>
- Satyawati, S. T. (2020). Pengaruh Kepengawasan dan Kepemimpinan Distributif-Relasional Terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah Dasar di Kabupaten Semarang. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 10(2), 142–151.
<https://doi.org/10.24246/j.js.2020.v10.i2.p142-151>
- Setiawan, S. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening. *Iain Salatiga*.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Nadi Suwarna Bumi. *JURNAL SeMaRaK*, 1(1), 66–82.
<https://doi.org/10.32493/smk.v1i1.1247>
- Sunarsi, D., & Kusjono, G. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik, Dan Turnover Intention Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3), 38–52.
- Wibawa, I., & Putra, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Pt. Bening Badung-Bali). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(6), 255206.
<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v07.i06.p07>
- Widiarti, N., & Dewi, A. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(10), 254575.
- Yamanie, I., Manajemen, Y. S.-J., & 2017, undefined. (n.d.). Pengaruh penilaian prestasi kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. pelabuhan indonesia iv cabang samarinda. *Journal.Feb.Unmul.Ac.Id*, 8(1), 2016. Retrieved September 28, 2022, from <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/view/1186>