

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar MasilamKhairul Amri Simbolon¹, Ferry Adriansyah¹, Kumala Vera Dewi^{1*}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya¹Email: kumalaveradewi@gmail.com***ABSTRACT**

This study aims to determine and analyze the influence of the work environment, work discipline, and organizational commitment on employee performance at PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam. The research method used is quantitative with data collection through questionnaires. The population in the study were all employees of PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam. The sampling technique used was the census method where all members of the population were sampled, so the number of respondents was 50 people. The analysis method used was multiple linear regression with the help of SPSS software. The results of the study indicate that the work environment has a positive and significant effect on employee performance. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Organizational commitment does not have a direct effect on employee performance. The work environment, work discipline, and organizational commitment have a simultaneous effect on employee performance.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Organizational Commitment, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam. Teknik sampling yang digunakan adalah metode sensus dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, sehingga banyaknya responden adalah 50 orang. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (SDM). Karyawan bukan hanya pelaksana tugas, tetapi juga individu yang memiliki potensi untuk berkontribusi secara optimal. Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan ataupun organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja karyawan sebagai salah satu faktor kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan mengukur sejauh mana mereka mencapai target yang telah ditetapkan. Menurut (Silaen, 2021) kinerja karyawan mencerminkan tingkat dedikasi dan komitmen seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan optimal, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja yang baik adalah yang sesuai standar organisasi dan mendukung tujuan perusahaan. Untuk meningkatkannya, evaluasi kinerja karyawan dan perbaikan berkelanjutan diperlukan agar perusahaan tetap tumbuh dan unggul dalam persaingan (Mubarok et al., 2019). Kinerja mencerminkan hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada (Mangkunegara, 2021).

Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh berbagai faktor internal organisasi yang saling berkaitan, seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi. (Yuditia et al., 2023) menyatakan bahwa dengan lingkungan kerja yang positif, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik dan berkembang dalam organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun non-fisik, dapat menciptakan kenyamanan dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Di sisi lain, disiplin kerja menjadi landasan penting dalam memastikan setiap tugas dilaksanakan sesuai dengan aturan dan standar yang telah ditetapkan, sedangkan komitmen organisasi mencerminkan tingkat loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap organisasi yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi terbaik. (Angraini et al., 2021) mengartikan komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan seseorang dalam mengekspresikan perhatiannya untuk kesuksesan organisasi.

PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam, didirikan pada Januari 1971, memproduksi pakan ternak, unggas, ayam pedaging, ikan, udang, daging sapi, dan produk olahan. Perusahaan ini berperan penting dalam memenuhi kebutuhan pasar unggas. Masalah utama di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam adalah kurangnya kerja sama antar karyawan dan kuantitas hasil kerja yang belum mencapai target. Meskipun ada perbaikan, capaian yang belum 100% menunjukkan perlunya perbaikan dalam kualitas kerja sama dan produktivitas. Ketidak tercapainya target mempengaruhi kinerja karyawan dan hasil yang tidak konsisten. Kinerja karyawan diukur dari ketepatan waktu, absensi, partisipasi, dan tingkat kesalahan. Penurunan kinerja berpengaruh pada produksi pakan ternak unggas dan perikanan, yang merupakan produk utama perusahaan, sehingga menurunkan pendapatan dan merugikan perusahaan.

Berdasarkan hasil prasurvei pada karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam dapat diketahui bahwa hasil survei ini adanya kekurangan dalam beberapa aspek penting kinerja karyawan, seperti kolaborasi, tanggung jawab, dan keterampilan. Kemudian mayoritas karyawan sudah merasa positif terhadap suasana kerja, dukungan dari rekan kerja,

dan fasilitas yang tersedia di perusahaan. Hal ini mencerminkan lingkungan kerja yang mendukung bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka dengan lebih baik. Akan tetapi pada disiplin kerja ternyata masih ada beberapa aspek disiplin kerja yang perlu ditingkatkan, terutama dalam hal kedisiplinan waktu dan kepatuhan terhadap prosedur kerja. Selain itu, adanya beberapa masalah terkait komitmen organisasi yang perlu ditangani oleh perusahaan, terutama dalam hal kebanggaan terhadap perusahaan dan usaha untuk memberikan kontribusi terbaik. Meskipun ada karyawan yang memiliki komitmen yang baik, sebagian besar responden menunjukkan adanya ketidakpuasan atau kurangnya motivasi untuk memberikan yang terbaik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam. Hipotesis pada penelitian ini terdiri dari lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam (H_1 sampai dengan H_3) serta lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam (H_4).

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut (Putra & Candana, 2020) kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Selain itu, (Ananda & Hadi, 2023) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang berikan organisasi pada priode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja. Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator kinerja karyawan yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian (Robbins & Judge, 2017).

Komitmen Organisasi

Menurut (S. Arifin et al., 2023) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Lebih lanjut, komitmen organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. (Rubina et al., 2024) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah keputusan karyawan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi dengan sepenuh hati menerima tujuan organisasi dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan organisasinya. Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kesediaan karyawan untuk mengutamakan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan memberikan kontribusi yang besar untuk mencapai terwujudnya tujuan organisasi.

(Siagian, 2021) mengungkapkan bahwa indikator dari komitmen organisasi adalah kemauan karyawan, kesetiaan karyawan, kebanggan karyawan pada perusahaan.

Lingkungan Kerja

Menurut (Amelia, 2023) lingkungan kerja menciptakan kenyamanan tinggi bagi karyawan. Kenyamanan yang tercipta dari lingkungan kerja ini berpengaruh terhadap keseriusan karyawan dalam bekerja sehingga mendorong karyawan untuk bisa bekerja lebih baik karena dukungan lingkungan. Sedangkan menurut (Andriani et al., 2024) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan.

Dari berbagai pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan semua keadaan di sekitar tempat kerja, baik yang menyangkut lingkungan fisik maupun non fisik dapat membuat karyawan merasa nyaman dan meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Indikator lingkungan kerja menurut (Budiasa, 2021) adalah suasana kerja, tersedianya fasilitas kerja, keamanan dan keselamatan kerja, hubungan antar rekan kerja, dan keadilan dalam lingkungan kerja.

Disiplin Kerja

(Skinner, 2018) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah hasil dari penguatan dan hukuman dalam lingkungan kerja. Menurut (Apriliyani & Indra, 2024) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Berdasarkan teori tersebut, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan ataupun organisasi dalam mewujudkan tujuannya.

(Agustini, 2019) menyatakan bahwa ada beberapa indikator disiplin kerja adalah tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab.

METODE

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang datanya berbentuk angka-angka. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2023).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam yang berjumlah 50 (lima puluh) karyawan. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan penelitian ini adalah dengan metode sensus. Sensus atau *sampling total* adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua (Sugiyono, 2023). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam yang berjumlah 50 karyawan.

Sumber data penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh dari lapangan atau diperoleh dari responden, yaitu dengan menggunakan kuesioner penelitian yang dibagikan kepada responden. Data kuesioner ditentukan menggunakan skala *likert*. Kemudian data sekunder menggunakan jurnal, buku referensi, serta informasi lain yang mendukung tema penelitian.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

1. Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi linear berganda menjelaskan besarnya peranan Variabel Lingkungan Kerja (X1), Variabel Disiplin Kerja (X2), dan Variabel Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji regresi linear pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	
1			
	(Constant)	3.407	1.721
	Lingkungan Kerja	.303	.106
	Disiplin Kerja	.212	.093
	Komitmen Organisasi	.250	.112

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 1 tersebut, model regresi linear berganda pada penelitian ini adalah :

$$Y = 3,407 + 0,303X_1 + 0,212X_2 + 0,250X_3$$

Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 3,407 menunjukkan besarnya Variabel Kinerja Karyawan (Y) jika Variabel Lingkungan Kerja (X1), Variabel Disiplin Kerja (X2) dan Variabel Komitmen Organisasi (X3) sama dengan nol.
- Nilai koefisien regresi Variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,303 menunjukkan apabila faktor Variabel Lingkungan Kerja (X1) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi Variabel Kinerja Karyawan (Y) meningkat sebesar 0,303 satuan nilai dengan asumsi Variabel Disiplin Kerja (X2) dan Variabel Komitmen Organisasi (X3) konstan.
- Nilai koefisien regresi Variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,212 menunjukkan apabila faktor Variabel Disiplin Kerja (X2) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi Variabel Kinerja Karyawan (Y) meningkat sebesar 0,212 satuan nilai dengan asumsi Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Variabel Komitmen Organisasi (X3) konstan.
- Nilai koefisien regresi Variabel Komitmen Organisasi (X3) sebesar 0,250 menunjukkan apabila faktor Variabel Komitmen Organisasi (X3) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi Variabel Kinerja Karyawan (Y) meningkat sebesar 0,250 satuan nilai dengan asumsi Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Variabel Disiplin Kerja (X2) konstan.

2. Koefisien Determinasi

Nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom *adjusted R square*. Nilai koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638 ^a	.408	.369	.993

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja
Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui besarnya nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,369 atau 36,9%. Hal ini menunjukkan jika Variabel Lingkungan Kerja (X1), Variabel Disiplin Kerja (X2) dan Variabel Komitmen Organisasi (X3) dapat menjelaskan Variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 36,9%, sisanya sebesar 63,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, atau komunikasi internal.

3. Uji Hipotesis

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan menggunakan tingkat signifikansi atau derajat kesalahan (α) sebesar 0,05.

Dalam penelitian ini, uji hipotesis parsial dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini :

**Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.407	1.721		1.980	.054
	Lingkungan Kerja	.303	.106	.350	2.850	.007
	Disiplin Kerja	.212	.093	.277	2.286	.027
	Komitmen Organisasi	.250	.112	.263	2.228	.031

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah (2026)

Dari Tabel 3 tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai t_{hitung} (2,850) > t_{tabel} (2,012) dan nilai signifikansinya sebesar $0,007 < 0,05$, maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya Variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).
- Nilai t_{hitung} (2,286) > t_{tabel} (2,012) dan nilai signifikansinya sebesar $0,027 < 0,05$, maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya Variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).
- Nilai t_{hitung} (1,228) < t_{tabel} (2,012) dan nilai signifikansinya sebesar $0,031 < 0,05$, maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya Variabel Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Pada penelitian ini juga dilakukan pengujian simultan (Uji F). Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji simultan dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29.160	3	9.720	7.787	.000 ^b
	Residual	57.420	46	1.248		
	Total	86.580	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil Penelitian, Data Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4 tersebut dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} (7,787) > F_{tabel} (2,81)$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis keempat diterima, artinya Variabel Lingkungan Kerja (X1), Variabel Disiplin Kerja (X2), dan Variabel Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Septianingsih, 2021) dan (Haryanto, 2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja mencakup kondisi fisik, psikologis, dan sosial di mana karyawan melaksanakan tugasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan suasana yang nyaman, hubungan antar karyawan yang harmonis, serta fasilitas yang memadai, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan suportif akan mendorong karyawan bekerja lebih efektif dan produktif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk bisa menghambat kinerja meskipun karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam memiliki kemampuan yang baik.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan yang dikemukakan oleh (Armansyah, 2024) yang bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tidak signifikan secara statistik. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja dapat memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, perlu di- ingat bahwa masih ada faktor-faktor lain yang juga berkontribusi signifikan terhadap kinerja mereka. Ini menunjukkan penting- nya untuk tidak hanya fokus pada perbaikan lingkungan kerja, tetapi juga mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti motivasi, dukungan manajemen, dan pengembangan keterampilan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ariesni & Asnur, 2021) dan (M. Z. Arifin & Sasana, 2022) dan (Ariesni & Asnur, 2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Nitisemito, 2019) mengemukakan bahwa disiplin kerja sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut (Hasibuan, 2019) disiplin kerja yang baik

mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang pada tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam terhadap aturan, prosedur, serta norma yang berlaku di tempat kerja, seperti ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap tugas, dan konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung bekerja lebih teratur, fokus, dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, sehingga berdampak positif pada peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan keterlambatan, kesalahan kerja, serta menurunnya produktivitas yang pada akhirnya merugikan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Robbins & Judge, 2017) mengemukakan bahwa komitmen organisasi (organizational commitment) diartikan sebagai suatu kondisi dimana seorang pegawai memihak organisasi serta tujuan dan kemauan untuk mempertahankan keanggotaannya pada pekerjaan tertentu seorang karyawan, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi tersebut dan merekrut individu tersebut. Komitmen organisasi ini mencerminkan sejauh mana karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam memiliki rasa keterikatan, loyalitas, dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang kuat, menunjukkan dedikasi dalam bekerja, serta berusaha memberikan kontribusi terbaik bagi pencapaian tujuan organisasi. Hal ini berdampak pada meningkatnya kualitas dan kuantitas kinerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, serta kesediaan untuk bekerja lebih dari yang diharapkan. Sebaliknya, karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah cenderung kurang peduli terhadap pekerjaan, mudah berpindah kerja, dan tidak menunjukkan performa yang optimal. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nadapdap, 2017) dan (Rizal et al., 2023) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam perlu membangun dan menjaga komitmen karyawan yang dapat diciptakan melalui lingkungan kerja yang kondusif, kepemimpinan yang baik, serta pemberian penghargaan yang adil agar kinerja karyawan di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam dapat terus meningkat.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Burhannudin et al., 2019) dan (Taqiyuddin et al., 2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, baik dari aspek fisik maupun non-fisik, mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas. Di sisi lain, disiplin kerja memastikan bahwa karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam menjalankan tugas sesuai dengan aturan, waktu, dan standar yang telah ditetapkan, sehingga

pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Sementara itu, komitmen organisasi mendorong karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam untuk memiliki rasa memiliki, loyalitas, serta keinginan untuk berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan perusahaan. Ketika ketiga variabel tersebut berjalan secara bersamaan, maka karyawan tidak hanya bekerja dalam lingkungan yang mendukung, tetapi juga memiliki sikap kerja yang disiplin serta keterikatan emosional terhadap organisasi. Hal ini akan berdampak pada peningkatan kualitas kerja, kuantitas hasil, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Sebaliknya, jika salah satu faktor tidak terpenuhi, maka dapat menghambat pencapaian kinerja secara optimal. Oleh karena itu, PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam perlu mengelola lingkungan kerja, menegakkan disiplin, dan membangun komitmen organisasi secara terpadu agar kinerja karyawan dapat meningkat secara maksimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam.
3. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam.
4. Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Hatchery Bandar Masilam.

REFERENSI

- Agustini, F. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Amelia, S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Tangerang Ciputat. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(1), 29–42.
- Ananda, S., & Hadi, H. K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 4(5), 587–600.
- Andriani, R. P., Nuraeni, & Yusuf, M. (2024). Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Tangerang. *Journal Multidisciplinary Research and Development*, 6(5), 2310–2319.
- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(3).
- Apriliyani, A., & Indra, N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. *MASMAN: Master Manajemen*, 2(3), 25–34.
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian*

Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora, 5(3), 363–369.

- Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis, Dan Keuangan*, 2(6), 49–56.
- Arifin, S., Idris Muhammad, & Arfan Harlindah Harniati. (2023). Pengaruh Human Capital, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. *The Manusagre Journal*, 1(4), 553–562.
- Armansyah. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT HPA Tanjung Pinang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 81–93. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i1.6580>
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Burhannudin, Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur*, 8(2), 191–206.
- Haryanto, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bank BJB Cabang Tamansari Kota Bandung. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mubarok, R. B., Kurniawanto, H., & Sriwidodo, U. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13, 175–187.
- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 1–9.
- Nitisemito. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Putra, R. A., & Candana, D. M. (2020). Pengaruh Motivasi Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intevening Pada Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Muhammad Zein Painan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 107–116.
- Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 1126–1140.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi. 16th edn, Salemba Empat*. Jakarta, Salemba Empat.
- Rubina, R., Seswandi, A., & Zargustin, D. (2024). Peran Komitmen Organisasi dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 5(2), 133–147.

- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Refika Aditama.
- Septianingsih, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT X Cabang Semarang. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Semarang.
- Siagian, S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silaen, N. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Skinner, B. F. (2018). *Ilmu Pengetahuan Dan Perilaku Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Taqiyuddin, A., Sa'adah, L., & Nasikhah, D. I. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai MIN 1 Jombang. *Maslahah: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.59059/maslahah.v1i3.256>
- Yuditia, L. P., Hendri, M. I., & Sulistiowati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi. *Management Business Innovation Conference*, 6, 1041–1056.