

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja

Felix Chandra^{1,*}, Raden Ayu Aisah Asnawi², Siska Jeanete Saununu³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura

*Email Korespondensi : felixchandra80@gmail.com

Abstract

This research examines the influence and impact of the non-physical work environment and organizational commitment on the level of work discipline of employees at the Galay Dubu Village Office, Aru Islands Regency. Using a descriptive approach as a research method, this research focuses on examining the 36 Galay Dubu Village Office employees as the main subject. A saturated sampling method was chosen, where each individual in the population was taken as the main sample. The Likert scale is used as a measurement tool to collect data by distributing questionnaires to respondents. Multiple regression analysis, as the main tool for hypothesis testing, was implemented using SPSS statistical analysis tools to analyze the collected data. The findings of this research reveal that the non-physical work environment has a positive and significant impact on the level of work discipline. Organizational commitment also makes a positive and significant contribution to the level of employee work discipline. This research not only presents the findings but also brings an in-depth understanding of the relationship between non-physical work environments, organizational commitment, and work discipline in the context of human resources. It is hoped that the results of this research will provide valuable insights for the development of human resource management strategies in various organizations.

Keywords: Human resources, non-physical work environment, organizational commitment, work discipline

Abstrak

Penelitian ini menguji pengaruh dan dampak lingkungan kerja non fisik serta komitmen organisasi terhadap tingkat disiplin kerja para pegawai di Kantor Kelurahan Galay Dubu, Kabupaten Kepulauan Aru. Dengan pendekatan deskriptif sebagai metode penelitian, penelitian ini berfokus untuk meneliti pegawai Kantor Kelurahan Galay Dubu yang berjumlah 36 pegawai, sebagai subjek utama. Metode sampling jenuh dipilih, di mana setiap individu dalam populasi diambil sebagai sampel utama. Skala Likert digunakan sebagai alat pengukuran untuk mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner kepada para responden. Analisis regresi berganda, sebagai alat utama pengujian hipotesis, diimplementasikan menggunakan alat analisis statistik SPSS untuk menganalisis data yang terkumpul. Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki dampak positif dan signifikan terhadap tingkat disiplin kerja. Komitmen organisasi juga memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap tingkat disiplin kerja para pegawai. Penelitian ini bukan hanya menyajikan hasil temuan, tetapi juga membawa pemahaman mendalam mengenai hubungan intrincacies antara lingkungan kerja non fisik, komitmen organisasi, dan kedisiplinan kerja dalam konteks sumber daya manusia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di berbagai organisasi.

Kata kunci: Sumber daya manusia, lingkungan kerja non fisik, komitmen organisasi, disiplin kerja

Received: 11-01-2024; Accepted: 28-02-2024; Published 06-03-2024

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) bukanlah sekadar elemen biasa dalam struktur organisasi, lembaga, atau instansi. Sebaliknya, SDM menjadi pilar krusial yang membentuk fondasi kemajuan. Untuk itu, upaya peningkatan kapasitas SDM menjadi langkah strategis guna mendorong perkembangan sebuah entitas. Dalam menghadapi dinamika organisasi, penanganan terhadap SDM haruslah bersifat konkret dan terarah karena hal ini merupakan landasan utama agar SDM mampu berkembang optimal di lingkungan yang terus berubah. Di era globalisasi seperti sekarang, kualitas SDM bukan hanya sekadar keinginan, melainkan sebuah keharusan. Kemajuan atau kemunduran suatu lembaga sejatinya sangat dipengaruhi oleh mutu SDM yang dimilikinya. Sebuah organisasi yang mampu menghadirkan SDM yang unggul akan lebih siap menghadapi tantangan, serta meraih kesuksesan jangka panjang.

Instansi pemerintah merupakan organisasi yang tidak terlepas dari peran SDM. Penyelenggaraan pemerintahan harus didukung oleh sumber daya manusia yang mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan cakap. Menjadi suatu keharusan untuk memastikan bahwa ASN tidak hanya memenuhi standar, tetapi juga memiliki kompetensi yang mampu menjawab kompleksitas tugas pemerintahan di era yang akan datang. Sejalan dengan ini, fokus pembangunan pemerintahan menitikberatkan pada persiapan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki keahlian, profesional, daya saing tinggi, dan kemampuan untuk mengantisipasi dinamika cepat dalam berbagai aspek kehidupan agar mampu memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat.

Dalam perjuangan memberikan pelayanan terbaik, setiap instansi pemerintah mengharapkan kinerja optimal dari setiap pegawainya. Kinerja, dalam hal ini merupakan kemampuan individu untuk mencapai hasil yang diinginkan, dengan memerlukan sikap kerja yang positif dari para pegawai. Dalam mengoptimalkan kinerja pegawainya, perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja menjadi esensial. Disiplin kerja merupakan sikap yang mencakup ketaatan pada jadwal, tanggung jawab terhadap tugas, hingga etika kerja yang baik. Singodimedjo dalam penelitian (Arifin dan Sasana, 2022), mengartikan disiplin kerja sebagai sikap individu yang bersedia dan memiliki keinginan untuk mematuhi serta mengikuti norma-norma peraturan yang berlaku di lingkungan kerjanya. Menurut Siagian dalam (Sunatar 2023), disiplin kerja dapat dijelaskan sebagai suatu sikap dan perilaku yang mencerminkan sejauh mana seseorang mematuhi atau mentaati aturan-aturan yang berlaku, serta respons positif terhadap tindakan korektif ketika terjadi pelanggaran terhadap peraturan dan standar dalam lingkungan organisasi. Pemahaman dan penerapan aturan-aturan tersebut menjadi landasan bagi disiplin kerja, menciptakan suatu dinamika di mana individu menunjukkan tingkat ketaatan yang tinggi terhadap norma-norma organisasi tanpa meninggalkan aspek korektif untuk perbaikan dan peningkatan. Bagi banyak orang, disiplin kerja adalah kunci untuk mencapai produktivitas maksimal dan mencapai tujuan karir.

Kantor kelurahan galay dubu kabupaten kepulauan Aru merupakan salah satu kantor lurah yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat kepulauan Aru. Sebagai lembaga pemerintah yang memiliki peran signifikan dalam mewujudkan pelayanan yang optimal, penting untuk meningkatkan disiplin kerja yang dimiliki para pegawai. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa mereka dapat melaksanakan tugas-tugas mereka dengan lebih baik, sejalan dengan komitmen untuk memberikan pelayanan yang berkualitas. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja para pegawai di kantor kelurahan galay dubu kabupaten kepulauan Aru masih belum mencapai tingkat optimal secara menyeluruh. Terdapat beberapa temuan, seperti keterlambatan kedatangan, ketidakhadiran tanpa keterangan yang jelas, dan ketidakpartisipan dalam apel pagi pada jam kerja dilakukan oleh beberapa pegawai. Pentingnya memahami faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja pegawai menjadi suatu aspek krusial dalam upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan di tingkat lokal, khususnya di kantor kelurahan galay dubu kabupaten kepulauan Aru. Dari hasil observasi, terlihat bahwa lingkungan kerja non fisik dan

tingkat komitmen terhadap organisasi merupakan elemen-elemen yang turut berperan dalam membentuk pola perilaku pegawai terkait kedisiplinan dalam menjalankan tugasnya.

Berkaitan dengan lingkungan non fisik, pada kantor kelurahan Galay Dubu Kabupaten Kepulauan Aru, kurang adanya komunikasi yang baik di dalam hubungan kerja antara satu pegawai dengan pegawai lain, kurangnya perasaan saling menghargai baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja. Selain itu kurangnya kesadaran emosional di dalam diri pegawai itu sendiri pada saat di tempat kerja, dan kejenuhan pegawai dalam bekerja. Azharuddin dalam (Putri, 2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik mencakup segala kondisi yang muncul dalam konteks hubungan kerja, seperti interaksi dengan atasan, rekan kerja, atau bawahan. Oleh karena itu, lingkungan kerja non fisik merupakan kategori lingkungan kerja yang memiliki peran penting dan tidak dapat diabaikan. Menurut Heny dalam (Fauziyyah & Rohyan, 2022), lingkungan kerja non fisik merujuk pada kondisi tempat kerja di mana terbentuk suasana kerja yang harmonis. Dalam konteks ini, terjalinlah hubungan atau komunikasi yang positif antara bawahan dan atasan (hubungan vertikal), serta antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Suasana kerja dan komunikasi yang harmonis ini menciptakan kenyamanan bagi karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan disiplin kerja. Dengan adanya kondisi yang mendukung ini, pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efektif, dan efisien. Lingkungan kerja non fisik yang dirasakan sebagai faktor ikut mempengaruhi disiplin kerja didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprianti & Wulandari (2022) yang mendapati bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Faktor kedua yaitu komitmen organisasi juga merupakan faktor penting dalam membentuk pola perilaku pegawai terhadap kedisiplinan. Busro dalam (Herminingsih & Immanuel, 2022) menggambarkan komitmen organisasional sebagai manifestasi dari kemauan, kesadaran, dan ketulusan seorang karyawan untuk terikat dan selalu berada di dalam suatu organisasi yang tercermin dalam tingginya dedikasi, tekad, dan keyakinan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut Suparyadi sebagaimana dikutip dalam (Herminingsih & Immanuel, 2022), komitmen organisasional bukan hanya sebatas menjadi anggota formal, melainkan mencakup sikap positif terhadap organisasi dan kesiapan untuk memberikan upaya maksimal demi keberhasilan tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung lebih patuh terhadap peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Korelasi komitmen organisasi dengan disiplin kerja didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Herminingsih & Immanuel (2022) mendapati bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk : 1) Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan non fisik terhadap disiplin kerja pegawai kantor kelurahan Galay Dubu Kabupaten Kepulauan Aru. 2) Menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai kantor kelurahan Galay Dubu Kabupaten Kepulauan Aru. Hipotesis yang diajukan diantaranya : 1) Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. 2) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti dalam (Adrianti et al, 2023), mengartikan lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang mencakup semua kondisi yang terkait dengan hubungan kerja, termasuk interaksi dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan. Wursanto dalam (Erfeni et al, 2022) menggambarkan lingkungan kerja non fisik sebagai lingkungan kerja psikologis yang mencakup aspek-aspek psikologis dari lingkungan kerja. Ini melibatkan perasaan keamanan pegawai, loyalitas di antara pimpinan dan bawahan, hubungan di antara sesama pegawai setingkat, serta kepuasan kerja dan pemenuhan kebutuhan pegawai.

Sedarmayanti dalam (Ati et al, 2022) menyebutkan indikator yang dapat memengaruhi lingkungan kerja non fisik yaitu :

- a. Hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan, adanya komunikasi yang efektif, sikap saling menghargai, dan ketaatan terhadap pencapaian tujuan instansi
- b. Hubungan kerja antara rekan kerja, hubungan yang baik di antara rekan kerja tidak hanya menciptakan kerjasama dalam tim, tetapi juga membuat aktivitas kerja menjadi lebih lancar dan mudah diatasi oleh pegawai, dengan demikian pencapaian tujuan instansi dapat terwujud dengan lebih efisien.

Komitmen Organisasi

Menurut Robbin & Judge dalam (Angraini et al, 2021), komitmen organisasi dapat digambarkan sebagai kekuatan relatif individu dalam mengaitkan dirinya dengan bagian organisasi. Hal ini ditandai oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan untuk berupaya demi organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Luthans dalam (Angraini et al, 2021), menjelaskan komitmen organisasi sebagai suatu sikap yang sering kali diartikan sebagai keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, usaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, dan diartikan juga sebagai keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, sikap ini mencerminkan loyalitas karyawan pada organisasi dan keterlibatan berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatian terhadap organisasi, serta mencerminkan keberhasilan dan kemajuan yang berkelanjutan.

Robbins dalam (Rayana et al, 2022) menjelaskan terdapat indikator dalam mengukur komitmen organisasi yaitu :

- a. Komitmen afektif
- b. Komitmen berkelanjutan
- c. Komitmen Normatif

Disiplin Kerja

Hasibuan dalam (Nurhasanah et al, 2022), menggambarkan disiplin kerja sebagai hasil dari pemahaman dan keinginan individu untuk mematuhi semua peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku. Singodmedjo menurut pandangannya , dalam (Nurhasanah et al, 2022) mengungkapkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kecenderungan dan kemauan seseorang untuk patuh dan tunduk pada norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Dalam esensinya, disiplin kerja merupakan perpaduan antara pemahaman terhadap aturan organisasi dan komitmen pribadi untuk mematuhi.

Indikator-Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Simamora (dalam Rayana et al, 2022) adalah sebagai berikut:

- a. Kepatuhan pada peraturan
- b. Efektif dalam bekerja
- c. Tindakan korektif
- d. Kehadiran tepat waktu
- e. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian deskriptif, merupakan upaya pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan terkait kondisi terakhir subjek penelitian. Lingkup penelitian difokuskan pada lingkungan kerja non fisik dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas, dengan disiplin kerja sebagai variabel terikat. Data diperoleh

melalui pengisian kuesioner oleh pegawai Kantor Kelurahan Galay Dubu Kabupaten Kepulauan Aru, yang menjadi fokus penelitian dengan populasi sebanyak 36 orang.

Untuk mengatasi keterbatasan jumlah populasi, penelitian menerapkan teknik sampling jenuh, melibatkan seluruh 36 orang sebagai sampel penelitian. Tanggapan dari responden akan dievaluasi menggunakan skala Likert, mencakup penilaian dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Untuk memastikan keunggulan data dan hubungan antar variabel penelitian, dilakukan uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik terkait linieritas data.

Untuk mengeksplorasi pengaruh dan relevansi dari setiap faktor terhadap variabel terikat, digunakan pendekatan analisis linier berganda sebagai metode utama, dengan data yang akan diolah menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Rangkuman regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana :

- Y = Disiplin Kerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- x_1 = Lingkungan Kerja Non Fisik
- x_2 = Komitmen Organisasi
- e = error term

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas merupakan langkah krusial untuk menilai efektivitas instrumen yang digunakan dalam mendalami suatu variabel dalam penelitian. Dalam proses validasi, perbandingan antara nilai r-hitung dan nilai r-tabel dilaksanakan untuk menentukan keabsahan suatu instrumen. Dalam konteks penelitian ini, nilai r-tabel yang relevan adalah 0,32, mencerminkan nilai r-tabel untuk jumlah sampel $(n-2) = 36 - 2 = 34$ dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Validitas instrumen diakui bila nilai r-hitung untuk variabel yang tengah diuji melebihi nilai r-tabel yang dijadikan tolak ukur, menunjukkan bahwa instrumen tersebut layak dan valid untuk mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Non Fisik (X1)	Item X1.1	,511	0,32	0,001	Valid
	Item X1.2	,746		0,000	
	Item X1.3	,759		0,000	
	Item X1.4	,764		0,000	
	Item X1.5	,737		0,000	
	Item X1.6	,593		0,000	
	Item X1.7	,688		0,000	
	Item X1.8	,618		0,000	
	Item X1.9	,692		0,000	
	Item X1.10	,531		0,001	

	Item X1.11	,694	0,000	
	Item X2.1	,762	0,000	
	Item X2.2	,739	0,000	
	Item X2.3	,670	0,000	
	Item X2.4	,828	0,000	
Komitmen Organisasi (X2)	Item X2.5	,839	0,000	0,32
	Item X2.6	,839	0,000	
	Item X2.7	,803	0,000	
	Item X2.8	,821	0,000	
	Item X2.9	,716	0,000	
	Item X2.10	,726	0,000	
	Item Y.1	,823	0,000	
	Item Y.2	,788	0,000	
	Item Y.3	,741	0,000	
	Item Y.4	,708	0,000	
Disiplin Kerja (Y)	Item Y.5	,582	0,000	0,32
	Item Y.6	,486	0,003	
	Item Y.7	,800	0,000	
	Item Y.8	,781	0,000	
	Item Y.9	,838	0,000	
	Item Y.10	,675	0,000	

Sumber: Felix, 2024

Melalui hasil evaluasi validitas pada Tabel 1, terungkap bahwa tiap pernyataan yang dijadikan alat ukur untuk mengevaluasi variabel lingkungan kerja non fisik, komitmen organisasi dan disiplin kerja memiliki nilai r-hitung yang melampaui batas nilai r-tabel standar, yakni 0,32. Dengan pencapaian nilai ini, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang dipilih sebagai representasi variabel lingkungan kerja non fisik, komitmen organisasi dan disiplin kerja diakui sebagai valid dan dapat diandalkan dalam mengukur konsep tersebut.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan langkah untuk menilai sejauh mana instrumen mampu memberikan hasil yang dapat diandalkan dan konsisten dalam mengukur suatu variabel. Ketika nilai Cronbach's Alpha instrumen melebihi batas 0,60, ini mencerminkan bahwa instrumen tersebut dapat diandalkan dan telah terbukti memberikan hasil yang konsisten. Sebaliknya, jika nilai Cronbach's Alpha berada di bawah 0,60, hal ini mengindikasikan adanya ketidak-konsistenan dalam jawaban beberapa pernyataan.

Tabel 2 Uji Reliabilitas Instrument Kuesioner

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik (X1)	0,874	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,924	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,895	Reliabel

Sumber: Felix, 2024

Dari hasil uji reliabilitas yang terdapat pada Tabel 2, dapat dinyatakan bahwa pernyataan-pernyataan yang terpilih untuk menilai disiplin kerja, kecerdasan emosional, dan kinerja dapat diandalkan, karena nilai-nilai Cronbach's Alpha-nya melebihi batas minimal 0,60. Uji reliabilitas ini mencerminkan kekokohan instrumen, dengan nilai Cronbach's Alpha untuk lingkungan kerja

non fisik (X1) sebesar 0,874, komitmen organisasi (X2) sebesar 0,924, dan disiplin kerja (Y) menunjukkan tingkat keandalan sebesar 0,895.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan maksud untuk mengevaluasi apakah distribusi variabel bebas dalam kerangka regresi menunjukkan pola yang teratur atau sebaliknya. Dalam menilai normalitas dalam konteks penelitian ini, Asymp. Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan sebagai alat untuk menguji signifikansi dari dua sisi. Apabila Asymp Sig (2-tailed) memiliki nilai yang lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa distribusi data dari variabel bebas dalam penelitian ini dapat dianggap memiliki pola yang tergolong normal.

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.96132622
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.054
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Felix, 2024

Dari hasil yang dipaparkan tabel 3 mengenai analisis uji normalitas dengan menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov, ditemukan nilai signifikansi (2-tailed) variabel yang diteliti sebesar 0,200. Skor ini melampaui nilai standar 0,05, menandakan bahwa distribusi variabel dapat dianggap memiliki pola yang normal. Berdasarkan temuan ini, dapat dikatakan bahwa variabel yang sedang dianalisis menunjukkan distribusi yang bersifat normal.

Uji Multikolonieritas

Pengujian multikolonieritas menjadi komponen integral dalam penelitian untuk menelusuri apakah variabel independen dalam model regresi saling berinteraksi atau sebaliknya. Situasi bebas dari multikolonieritas dianggap terpenuhi apabila nilai Variance Inflation Factor (VIF) tetap di bawah 10 dan nilai toleransi melampaui 0,1.

Tabel 4 Uji Multikolonieritas

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	6.244	4.608				
Lingkungan Kerja Non Fisik	.442	.120	.467	.650	1.540	
Komitmen Organisasi	.336	.097	.440	.650	1.540	

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

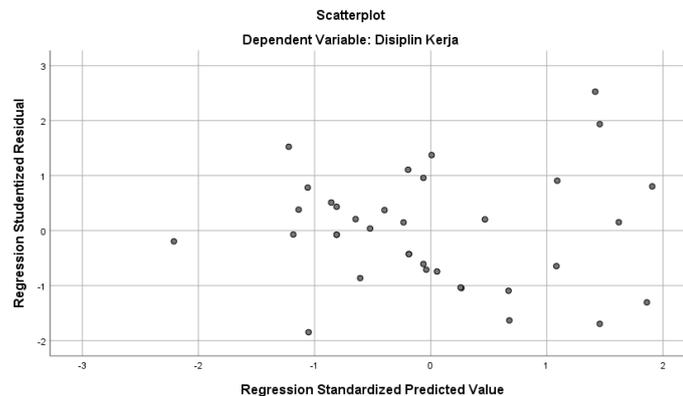
Sumber: Felix, 2024

Dari data yang terdapat pada tabel 4 terkait uji multikolinearitas, variabel lingkungan kerja non fisik dan komitmen organisasi yang sedang diinvestigasi menunjukkan nilai VIF sebesar $1,541 < 10$ dan nilai toleransi sebesar $0,650 > 0,10$. Angka-angka toleransi dan VIF ini untuk variabel disiplin kerja dan kecerdasan emosional menandakan bahwa tidak ada kecenderungan terjadinya multikolinearitas di antara kedua variabel tersebut.

Uji Heterokedasitas

Pengujian heteroskedastisitas dilaksanakan dengan maksud untuk mengetahui apakah model regresi menunjukkan variasi yang berbeda di antara data dalam penelitian. Tidak terbentuknya pola yang terdefinisi dengan jelas pada data dan penyebaran yang acak mencerminkan ketiadaan heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas diungkapkan melalui representasi grafis dalam bentuk scatterplot.

Gambar 1 Grafik Scatterplot



Sumber: Felix, 2024

Dari analisis grafik di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa ketidakseragaman varians tidak terjadi karena distribusi data menyebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu dalam grafik.

Uji F (Uji Simultan)

Pengujian statistik F diterapkan untuk mengevaluasi apakah seluruh variabel independen yang diuji memberikan dampak secara bersamaan pada variabel dependen. Ketika nilai f-hitung melampaui nilai f-tabel dan signifikansinya kurang atau sama dengan 0,05, hal ini menandakan bahwa variabel independen secara keseluruhan memberikan pengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 5 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	255.362	2	127.681	31.295	.000 ^b
	Residual	134.638	33	4.080		
	Total	390.000	35			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja
 b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Non Fisik

Sumber: Felix, 2024

Pembacaan hasil uji F menunjukkan bahwa nilai f-hitung untuk variabel independen terhadap variabel dependen mencapai 31,295, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Signifikansi dari f-hitung secara nyata melampaui nilai f-tabel yang diharapkan, yaitu 3,28, dan signifikansi yang kurang dari 0,05 menandakan bahwa lingkungan kerja non fisik dan komitmen organisasi memberikan pengaruh bersama yang signifikan terhadap disiplin kerja

Uji T (Uji Parsial)

Uji t dilaksanakan dengan membandingkan nilai t-hitung terhadap nilai t-tabel dan melihat nilai signifikansinya, bertujuan untuk mengungkap kontribusi relatif dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Ketika nilai t-hitung variabel independen melebihi nilai t-tabel, dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel independen tersebut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Nilai t-hitung mencerminkan sejauh mana dampak yang diberikan, sedangkan nilai signifikansi memberikan informasi lebih spesifik tentang tingkat signifikansi dari pengaruh tersebut.

Tabel 6 Uji T

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.244	4.608		1.355	.185
Lingkungan Kerja Non Fisik	.442	.120	.467	3.682	.001
Komitmen Organisasi	.336	.097	.440	3.463	.001

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Felix, 2024

Melalui uji T, didapatkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja non fisik menunjukkan nilai t-hitung sebesar 3,682 dengan tingkat signifikansi 0,001. Hasil ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Fakta ini didukung oleh nilai t-hitung yang melebihi nilai t-tabel (2,025) dan tingkat signifikansi yang kurang dari 0,05. Dengan demikian, **hipotesis pertama dapat diterima**. Variabel komitmen organisasi menunjukkan hasil yang sama, dengan nilai t-hitung sebesar 3,463 dan tingkat signifikansi 0,001. **Hipotesis kedua diterima** karena nilai signifikansi komitmen organisasi tidak lebih dari 0,05, dan nilai t-hitung komitmen organisasi lebih besar dari nilai t-tabel (2,025). Kesimpulannya, variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil uji pengujian yang dilakukan, ditemukan persamaan regresi berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 6,244 + 0,442X_1 + 0,336X_2$$

Konstanta pada variabel disiplin kerja memiliki nilai 6,244, menandakan bahwa variabel disiplin kerja akan mengalami dampak sebesar 6,244 jika lingkungan kerja non fisik dan komitmen organisasi tetap konstan tanpa mengalami perubahan. Untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X_1), dengan nilai 0,442, dapat diartikan bahwa kenaikan satu satuan pada variabel lingkungan kerja non fisik akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,442. Sementara itu, nilai

variabel komitmen organisasi (X_2). sebesar 0,336 menunjukkan bahwa kenaikan satu satuan pada variabel komitmen organisasi akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,336.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja

Menurut hasil penelitian ini, variabel lingkungan kerja non fisik memainkan peran yang sangat penting dalam membentuk tingkat disiplin kerja karyawan. Temuan ini diungkapkan melalui hasil signifikan pada uji t, yang menyoroti keterkaitan erat antara lingkungan kerja non fisik dan tingkat disiplin kerja. Dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa semakin positif lingkungan kerja non fisik yang dimiliki oleh pegawai, semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja yang mereka tunjukkan. Temuan ini mendukung hipotesis awal penelitian, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki dampak positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Lebih rinci, analisis statistik mengindikasikan bahwa nilai signifikan variabel lingkungan kerja non fisik mencapai 0,001, angka ini secara otomatis berada di bawah batas signifikansi 0,05. Dengan nilai t-hitung sebesar 3,682 yang jauh melampaui nilai t-tabel 2,034, kesimpulannya adalah bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh nyata terhadap tingkat disiplin kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Aprianti & Wulandari (2022) serta Kusuma & Kustini (2022) yang juga menemukan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki dampak positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Dengan demikian, hasil penelitian ini bukan hanya menonjolkan peran lingkungan kerja non fisik dalam konteks disiplin kerja pada organisasi ini, tetapi juga memberikan kontribusi yang makin memperkuat bukti pada ranah sumber daya manusia. Adanya keterlibatan positif dalam hubungan vertikal dan horizontal menciptakan rasa nyaman serta kepuasan di tempat kerja, faktor-faktor ini pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Lingkungan kerja non fisik yang kondusif membantu memberikan dukungan psikologis dan sosial, mendorong pegawai untuk lebih patuh terhadap peraturan perusahaan dan tugas-tugas yang diberikan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa peran variabel komitmen organisasi sangat signifikan dalam membentuk tingkat disiplin kerja karyawan. Temuan ini terungkap melalui hasil uji t yang menunjukkan adanya keterkaitan erat antara komitmen organisasi dan tingkat disiplin kerja. Hasil penelitian menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai, semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja yang mereka tunjukkan. Hal ini sejalan dengan hipotesis awal penelitian, yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap tingkat disiplin kerja.

Lebih rinci, analisis statistik menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel komitmen organisasi mencapai 0,001, angka ini secara otomatis berada di bawah batas signifikansi 0,05. Dengan nilai t-hitung sebesar 3,463 yang signifikan melebihi nilai t-tabel 2,034, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang nyata terhadap tingkat disiplin kerja pegawai. Temuan ini juga sejalan dengan hasil penelitian Herminingsih & Immanuel (2022) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Rayana et al. (2022) juga menguatkan temuan tersebut dengan menegaskan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Komitmen organisasi menciptakan fondasi psikologis yang kuat untuk mendorong perilaku pegawai yang patuh dan konsisten terhadap aturan dan tugas-tugas perusahaan. Seorang pegawai yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung merasa terikat secara emosional dengan organisasinya, sehingga lebih cenderung untuk mematuhi kebijakan dan prosedur yang ada. Komitmen organisasi sendiri dapat berfungsi sebagai pendorong internal yang memotivasi karyawan untuk mempertahankan standar perilaku yang diharapkan oleh perusahaan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang diperoleh, dapat ditarik dua kesimpulan berkaitan dengan disiplin kerja serta pengaruh dari lingkungan kerja non fisik dan komitmen organisasi :

1. Terbukti bahwa disiplin kerja tidak dapat dipisahkan dari pengaruh lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik memiliki dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Setiap peningkatan dalam lingkungan kerja non fisik secara langsung memicu peningkatan dalam disiplin kerja, begitu pula sebaliknya jika terjadi penurunan pada lingkungan kerja non fisik, ini akan mengakibatkan penurunan pada disiplin kerja pegawai.
2. Dalam konteks lingkungan kerja, komitmen organisasi menunjukkan dampak positif serta signifikan terhadap tingkat disiplin kerja pegawai. Peningkatan komitmen organisasi yang dimiliki pegawai akan secara otomatis meningkatkan disiplin kerja yang ditunjukkan pegawai, begitu juga sebaliknya, jika tingkat komitmen organisasi yang dimiliki mengalami penurunan, tingkat disiplin kerja akan ikut menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrianti, R. D., Jatmiko, U., & Hidayati, N. (2023). Pengaruh Burnout, Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Mahasiswa Kreatif*, 1(6), 150–170. <https://doi.org/https://doi.org/10.59581/jmk-widyakarya.v1i6.1511>
- 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*, 2(3), 875–888. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/view/3875>
- Aprianti, A., & Wulandari, W. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bima. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Bisnis Dan Teknologi (AMBITEK)*, 2(2), 246–253. <https://doi.org/10.56870/ambitek.v2i2.54>
- Ati, R., Malik, I., & Parawu, H. E. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KERJA SAMA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN TAKA BONERATE KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(3). <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/view/8390>
- Chandra, F., Maghfirah, N., & Muntahar, N. H. (2023). Analisis Kinerja Karyawan Melalui Konflik Peran dan Stres Kerja. *PUBLIC POLICY; Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik Dan Bisnis*, 4(2), 611–624. <https://doi.org/https://doi.org/10.51135/PublicPolicy.v4.i2.p611-624>
- Chandra, F., & Tania, S. B. (2023). PENGARUH AKTUALISASI DIRI DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PENYIAR RRI AMBON. *Equilibrium: Journal of Economics and Development Studies*, 1(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.30598/Equilibrium.1.1.26-35>

- Erfeni, Y., Isyandi, & Garnasih, R. L. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, KOMPENSASI, DAN PELATIHAN KARYAWAN TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT MELALUI KEPUASAN KERJA PADA BANK TABUNGAN NEGARA PEKANBARU. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1). <https://doi.org/10.7454/jsht.v5i1.1013>
- Fauziyyah, K., & Rohyani, I. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(3), 330–343. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i3.112>
- Herminingsih, A., & Immanuel. (2022). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, KEPUASAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN. *TEROPONG: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 11(3), 136–146. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22441/teropong.v11i3.19433>
- Kusuma, M. A. H., & Kustini, K. (2021). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KOMITMEN PT.ISOPLAN. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(4). <https://doi.org/10.58258/jisip.v5i4.2394>
- Nurhasanah, Jesika, S., Handani, D., Pratiwi, W., & Albadry, S. A. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN J&T EXPRESS DI KABUPATEN BUNGO. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(9), 3650–3659. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31604/jips.v9i9.2022.3650-3659>
- Putri, N. M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. *JIM Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 502–509. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v10n2.p502-509>
- Rayana Rayana, Zainal Ruma, Muhammad Ilham Wardhana Haeruddin, Agung Widhi Kurniawan, & Uhd Darmawan Natsir. (2022). PENGARUH REWARD DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN (UP3) MAKASSAR UTARA. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(3), 189–203. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v1i3.512>
- Sunatar, B. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 104–113. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v11n1.p104-113>
- Zaenal Arifin, M., & Sasana, H. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>