

**Table Of Content**

<b>Journal Cover</b>	2
<b>Author[s] Statement</b>	3
<b>Editorial Team</b>	4
<b>Article information</b>	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
<b>Title page</b>	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
<b>Article content</b>	7

# Academia Open

Vol 8 No 1 (2023): June

DOI: 10.21070/acopen.8.2023.3905 . Article type: (Business and Economics)

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

## EDITORIAL TEAM

### Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

### Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

### Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

**Article information**

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

## **Motivation, Discipline, and Work Environment: COVID-19 Impact on Employee Performance**

*Dampak Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja pada Kinerja dan Komitmen Karyawan selama Pandemi COVID-19: Studi Analisis Jalur*

**Melati Rahayu Lestari, rahayulestarimelati@gmail.com, (0)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

**Detak Prapanca, d.prapanca@umsida.ac.id, (1)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

<sup>(1)</sup> Corresponding author

### **Abstract**

This quantitative study aimed to investigate the effects of motivation, discipline, and work environment on employee commitment and performance in the context of the COVID-19 pandemic. The research sample consisted of 72 respondents from PT Wings Surya Surabaya in Indonesia. Data were collected through a questionnaire, and path analysis was employed for data analysis. The findings revealed that commitment had a positive influence on employee performance during the COVID-19 crisis. Moreover, motivation, discipline, and work environment were significant predictors of work commitment, as evidenced by the t-test results ( $p < 0.05$ ). This study provides valuable insights into the crucial factors influencing employee performance and commitment in times of crisis, highlighting the need for organizations to prioritize and enhance motivational factors, discipline, and a conducive work environment to foster commitment and ensure optimal employee performance.

### **Highlights:**

- **Motivation drives performance:** Explore how employee motivation during the COVID-19 pandemic impacts their overall performance and productivity.
- **Discipline fosters commitment:** Investigate the role of discipline in maintaining employee commitment and dedication towards work amidst the challenges posed by the pandemic.
- **Work environment influence:** Examine how the work environment, whether remote or in-person, influences employee performance and commitment levels during the COVID-19 pandemic.

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

Published date: 2023-06-26 00:00:00

## Pendahuluan

Fenomena yang muncul di dunia pada akhir tahun 2020 merupakan cobaan global yang diakibatkan oleh pandemic Corona Virus. Keluarga besar virus yang sedang ramai adalah Virus corona (CoV) dimana dapat menginfeksi hewan dan manusia. Menurut World Health Organization (WHO) "virus ini menyebabkan penyakit mulai dari flu ringan hingga infeksi pernapasan yang lebih parah seperti MERS-CoV DAN SARS-CoV". Virus corona dikenal sebagai Covid-19 dan memicu wabah di China. WHO menjelaskan, "Covid-19 dideklarasikan sebagai pandemi global". Penerapan tentang kebiasaan baru untuk mengantisipasi dampak yang timbul lebih besar dan perlu tindakan sementara atau pemberlakuan sistem kerja baru atau work from home.

Situasi yang muncul akibat dampak Virus Covid-19 pada perusahaan diantaranya pemutusan kerja (PHK), penurunan gaji dan kompensasi, serta penambahan fasilitas kesehatan bagi pegawai. Sistem operasional juga berubah. Tak sedikit perusahaan melakukan tindakan karantina dalam rangka pemutusan rantai virus dan memberikan perlindungan kepada pegawai yang masih sehat. Sehingga kondisi ini tidak stabil dan mempengaruhi kinerja pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawab kerjanya. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kelengkapan alat kerja dan komunikasi, koordinasi yang tertata dan gangguan yang berasal lingkungan mengakibatkan tidak semua pegawai mampu menerapkan sistem kerja yang baru.

Pandemi Covid 19 memaksa karyawan untuk tetap dapat bekerja secara normal ditengah banyaknya peraturan dan kebijakan perusahaan untuk mengatasi masalah pandemi Covid 19. Hal tersebut tidak menutup kemungkinan karyawan merasa jenuh dan bosan atas sistem kerjanya yang baru. Menurut penelitian sebelumnya menyatakan bahwa motivasi disiplin, dan lingkungan kerja serta komitmen berpengaruh pada komitmen organisasional karyawan. Pengaruh ini terlihat pada hasil analisis regresi berganda yang menghasilkan 55,3 % motivasi berpengaruh pada komitmen kerja. Dari hasil penelitian terdahulu tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Sebelum Virus Covid-19 masuk dan berdampak pada PT Wings Surya Surabaya, kinerja karyawan memuaskan, target yang diharapkan oleh perusahaan tercapai dan mobilitas berjalan dengan baik, sehingga omzet yang diterima perusahaan juga meningkat. Namun pasca virus tersebut merebak, mobilitas pekerja disinyalir menurun yang disebabkan turunnya kinerja karyawan yang didalamnya terdapat motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja serta komitmen. Tujuan penelitian ini, mengetahui dan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Wings Surya di Surabaya pasca Virus Covid-19 dan memberikan kebijakan baru bagi karyawan untuk memperbaiki kualitas dan kuantitas perusahaan.

Penelitian ini diharapkan dapat menemukan pandangan dan strategi baru bagi perusahaan untuk menyikapi masalah yang timbul kedepannya. Hipotesis adalah Kesenjangan antara yang seharusnya dan senyatanya, antara harapan dan kenyataan, antara rencana dan realisasi, antara teori dan praktek, antara desain dan dasollen dimana kesenjangan tersebut sudah batas toleransi.

Dalam Penelitian ini, diasumsikan bahwa variabel motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan komitmen kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja sumber daya manusia.

## Metode Penelitian

Data bersifat kuantitatif statistik. Jenis Penelitian yang digunakan adalah Penelitian Kuantitatif. Dengan metode deskriptif dan skala Linkert. Penelitian ini dirancang dalam bentuk penelitian survey. Menurut (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, dan Kualitatif, dan R&D, 2017), pendekatan deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (Variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain[1].

Pengumpulan data dengan angket mengajukan pertanyaan tercetak untuk dijawab secara tertulis oleh responden atau dalam hal ini adalah karyawan dari PT. Wings Surya Surabaya yang sudah melakukan karantina mandiri dan diperbolehkan masuk bekerja kembali. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan melakukan analisa motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja, dengan komitmen kerja sebagai variabel intreveningnya yang dicari hubungannya.

Independen variabel yang dipilih yaitu motivasi, disiplin, lingkungan kerja. Komitmen kerja sebagai variabel intrevening terhadap kinerja karyawan yang digunakan sebagai dependen variabelnya. Metode yang digunakan dalam penelitian untuk mengukurnya adalah SPSS.

Populasi penelitian Dilakukan dengan observasi, jumlah keseluruhan karyawan di PT Wings Surabaya Distrik Wonocolo adalah 260 orang, dari seluruh divisi yang merupakan karyawan tetap.

Berdasarkan buku (Sugiyono P. D., Kuantitas, Kualitas, dan R&D, 2019) menerangkan bahwa "sampel adalah bagian dari jumlah populasi"[2] Penentuan jenis sample pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin.

Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh secara langsung melalui pengisian kuosiner oleh karyawan pasca karantina mandiri karena terindikasi Virus Covid-19 dengan memberikan kertas kuosiner dan wawancara kepada karyawan di PT. Wings Surya Surabaya. Data sekunder yang diperoleh dari buku, literatur, jurnal, majalah, media sosial, website dan sumber informasi yang relevan. Sumber data yang langsung diberikan pada peneliti dan dikumpulkan dalam bentuk kuosinoer (Data yang dianalisis dalam penelitian ini). Kuosiner yang dibagikan berdasarkan indikator dari setiap variabel pada penelitian ini. Sumber data yang diambil secara tidak langsung, membutuhkan sejarah, urutan, perkembangan, jumlah karyawan dan pendukung lainnya.

Teknik sampling yang digunakan adalah pengambilan purposive sampling yaitu teknik penentuan sampling dengan pertimbangan. Pertimbangan tertentu dalam penelitian ini adalah responden yang diminta mengisi kuosiner memiliki kriteria sebagai karyawan yang terdampak covid-19 secara langsung dan tidak langsung (WFH, Karantina mandiri dan pemberian obat atau rawat jalan). Indikator dari setiap variabel berbentuk penjabaran dengan kriteria yang terdiri atas: skor 5 Sangat Setuju (SS), skor 4, Setuju (S), skor 3 Rata-rata (R), Tidak Setuju (TS) skornya 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) skornya 1.

Teknik analisis data menggunakan uji deskriptif dengan mendeskripsikan menggambarkan data yang telah terkumpul yang berlaku umum atau general lalu peneliti mengolah data dengan pengelompokkan dan ditabulasikan serta diambil rata-ratanya. Interval terbagi atas 1,00-1,80 dengan kategori sangat tidak setuju, interval 1,81-2,60 dengan kategori tidak setuju, interval 2,61-3,40 dengan kategori rata-rata, interval 3,41-4,20 dengan kategori setuju dan interval 4,21-5,0 dengan kategori sangat setuju.

Pengujian Validitas digunakan untuk menghitung sah dan validnya kuesioner. Penggunaan SPSS 23.0 (*Statistical Package for Social Science*) untuk mendapatkan signifikansi dengan nilai  $< 0,05$ . Jika  $sign < 0,05$  nilai positif dinyatakan valid. Namun tidak valid apabila nilai yang dimiliki lebih dari standarnya. Uji Reliabel menggunakan cronbach alpha dengan kriteria sebagai berikut: "Hasil  $\alpha > 0,60 =$  Reliabel Hasil  $\alpha \leq 0,60 =$  Tidak Reliabel Jadi semakin dekat nilai koefisien alpha pada nilai 1 berarti pernyataan semakin reliabel". Pengujian dinyatakan "reliabel jika nilai semua variabel menunjukkan cronbach alpha  $> 0,60$ ". Uji Normalitas digunakan Jika r hitung lebih besar dari 0,30 maka pernyataan dikatakan valid terhadap indikator. Sebaliknya, bila r hitung lebih kecil dari 0,30 maka pernyataan dikatakan tidak valid. Uji Multikolinier digunakan Jika besar nilai VIF lebih kecil dari 10 ( $< 10$ ), ini memberi indikasi tidak ada problem multikorelasitas. Demikian pula sebaliknya. Maka seharusnya regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel. Heteroskedastisitas digunakan untuk ukuran grafik regresi apakah ada pola atau tidak. Terdapat Pola titik-titik jelas yang ada pada penelitian ini, sehingga hasil analisis "bermodel regresi dan bersifat homogen atau tidak terjadi heteroskedastisitas".

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, metode survey dan teknik analisis jalur. Analisis jalur terdiri dari variabel eksogen dan endogen. Penggunaan analisis jalur (*path analysis*) pada penelitian ini menggambarkan pengaruh secara tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening. Pengaruh langsung dan tidak langsung dicari untuk hitungan korelasi dan regresi hingga variabel dependen terakhir harus lewat jalur variabel mediasi. "Koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh hasil pendugaan parameter berdasarkan contoh. koefisien determinasi juga dapat digunakan untuk mengukur besar proporsi keragaman total di sekitar nilai tengah yang dapat dijelaskan oleh garis regresi". (Annalia, W. (2020)[3].

Variabel M memediasi pengaruh A terhadap B digunakan uji Sobel test. Standard error koefisien a dan b ditulis dengan  $S_a$  dan  $S_b$ , besarnya standard error pengaruh tidak langsung (*indirect effect*)  $S_{ab}$

Signifikansi terjadi apabila : "Nilai lebih kecil dari 0,05 alpha, maka ini berarti terdapat alasan untuk menerima hipotesis satu ( $H_1$ ) dan menolak hipotesis nol ( $H_0$ ), demikian pula sebaliknya, yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:  $H_0$  diterima, jika :  $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$  ,  $Sign. > \alpha$  g.  $H_a$  diterima, jika:  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ , atau  $-t\text{-hitung} < -t\text{-tabel}$  ,  $Sign. \leq \alpha$  Menentukan t-tabel menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5%".

Uji Sobel menguji seberapa besar peran variabel M memediasi pengaruh A terhadap B. Standard error koefisien a dan b ditulis dengan  $S_a$  dan  $S_b$ , besarnya standard error pengaruh tidak langsung (*indirect effect*)  $S_{ab}$

Signifikansi terjadi apabila: "lebih kecil dari 0,05 alpha, maka ini berarti terdapat alasan untuk menerima hipotesis satu ( $H_1$ ) dan menolak hipotesis nol ( $H_0$ ), demikian pula sebaliknya.  $H_0$  diterima, jika :  $-t\text{-tabel} \leq t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$  ,  $Sign. > \alpha$  g.  $H_a$  diterima, jika:  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ , atau  $-t\text{-hitung} < -t\text{-tabel}$  ,  $Sign. \leq \alpha$  Menentukan t tabel menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau secara simultan terhadap variabel terikat".

Kriteria untuk penerimaan dan penolakan suatu hipotesis dengan : "a.  $H_0$  diterima, jika :  $F\text{-hitung} \leq F\text{-tabel}$  ,  $Sign > \alpha$  b.  $H_a$  diterima, jika :  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ , atau  $Sign. \leq \alpha$  Uji Korelasi berganda di gunakan untuk menghitung anatara variabel bebas dan terikat. Nilai R berkisar antara 0 dan 1. Semakin mendekati angka 1, maka hubungan anatara variabel bebas secara bersama dan variabel terikat semakin kuat. Begitupula sebaliknya.

## Hasil dan Pembahasan



Pengujian menerangkan bahwa “nilai koefisien korelasi sebesar  $R = 0,907$  yang artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen dengan variabel kinerja karyawan. Analisis menggunakan analisis jalur program statistik SPSS versi 23,0 dan menghasilkan koefisien determinasi ( $R$ -Square) sebesar 0,823 mendandakan bahwa motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 82,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain”.

Variabel motivasi kerja (X1) ditemukan bahwa t-hitung nilainya 3,842. Nilai signifikan sebesar 0,000. Maka dapat dinyatakan “Hipotesis diterima, dengan makna motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil kuisioner indikator variabel motivasi kerja”, jawaban responden paling banyak sangat setuju sebesar 49% berada pada pernyataan bahwa “gaji karyawan menurun pasca karantina mandiri, hal itu dikarenakan setelah melakukan karantina hasil kerja karyawan juga menurun sebab karyawan belum dapat bekerja secara maksimal”. Artinya perusahaan perlu melakukan upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal sehingga gaji karyawan kembali meningkat.

Pengujian t-hitung variabel disiplin kerja (X2) sebesar 2,770 dan nilai signifikan sebesar 0,007. Maka dapat dinyatakan bahwa “hipotesis diterima, yang artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja”. Sejalan dengan pendapat Rivai (2019) menerangkan bahwa “disiplin kerja adalah alat kerja yang digunakan para menejer untuk sarana komunikasi dengan karyawan agar dapat mengubah etika dan tindakan serta cara pandang dalam peningkatan norma dan aturan yang berlaku”[4]. Baik dan vocalnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan maka dapat mempermudah mengawasi kerja karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

T-hitung variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 4,713 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dari hasil tersebut maka “Hipotesis diterima, yang artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja”. Penelitian diatas sejalan dengan pendapat Affandi (2018), menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada pada lingkungan pekerja sehingga dalam melakukan pekerjaannya tentu mempengaruhi seperti ventilasi, penerangan, kebersihan, temperature dan kelembapan serta kebisingan dan pemenuhan kebutuhan alat kerja”[5]. Dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman maka dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Variabel motivasi (X1) yang diuji t-hitungnya sebesar 2,095 dengan nilai signifikan sebesar 0,024. Maka “Hipotesis diterima, yang artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja”. Hasil kuisioner pada indikator variabel komitmen kerja, jawaban responden paling banyak sangat setuju sebesar 51% berada pada pernyataan bahwa “kepribadian karyawan berubah dan muncul hambatan pasca karantina mandiri, hal tersebut dikarenakan terlalu lamanya karantina mandiri sehingga semangat kerja karyawan menurun yang mengakibatkan terjadinya kesulitan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan”. Artinya perusahaan perlu meningkatkan komitmen kerja karyawan pasca karantina mandiri agar dapat terus meningkatkan kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian terdahulu (Hartatik, P. I. (2018) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Kepuasan Terhadap Kinerja Kader Kesehatan dengan Komitmen Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Tegal”[6]. Dimana penelitian tersebut menyatakan motivasi memiliki pengaruh terhadap komitmen.

Pengujian variabel disiplin kerja (X2) sebesar 3,715 nilai t-hitungnya, dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Maka “Hipotesis diterima, yang artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen”. Penelitian diatas sejalan dengan pendapat Rivai (2019) menerangkan bahwa “disiplin kerja adalah alat kerja yang digunakan para menejer untuk sarana komunikasi dengan karyawan agar dapat mengubah etika dan tindakan serta cara pandang dalam peningkatan norma dan aturan yang berlaku”[7]. Dengan adanya disiplin kerja pada diri karyawan maka biasanya karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Variabel lingkungan kerja (X3) yang diuji menggambarkan nilai t-hitungnya 3,686 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Maka “Hipotesis diterima, yang artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen. Penelitian diatas sejalan dengan pendapat Affandi (2018), menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada pada lingkungan pekerja sehingga dalam melakukan pekerjaannya tentu mempengaruhi seperti ventilasi, penerangan, kebersihan, temperature dan kelembapan serta kebisingan dan pemenuhan kebutuhan alat kerja”[8]. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen kerja, jika dirasa lingkungan kerja aman dan nyaman bagi karyawan maka komitmen kerja karyawan meningkat.

Pengujian yang berupa “pengaruh langsung variabel motivasi terhadap kinerja sebesar 0,044, sedangkan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,0054”.Maka “pengaruh langsung lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung, sehingga dapat dinyatakan hipotesis ditolak, yang artinya motivasi melalui komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja”.

Pengujian “pengaruh langsung variabel disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,092, sedangkan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,0100”. Maka “pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung”, Dinyatakan hipotesis diterima, yang artinya disiplin kerja melalui komitmen berpengaruh terhadap kinerja”. Sejalan dengan pendapat Yusuf (2018), “komitmen kerja dalam suatu organisasi yaitu loyalitas pegawai atau sebuah derajat yang mana seorang pegawai mengidentifikasi diri terhadap organisasi dan ingin untuk melanjutkan berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut”[9]. Karyawan yang loyalitasnya tinggi biasanya adalah karyawan yang disiplin sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Pengujian yang dilakukan untuk melihat pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,094, sedangkan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,0104. Menunjukkan nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung. Maka hipotesis diterima, yang artinya "disiplin kerja melalui komitmen berpengaruh terhadap kinerja". Sejalan dengan pendapat Affandi (2018), menyatakan bahwa "*lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada pada lingkungan pekerja sehingga dalam melakukan pekerjaannya tentu mempengaruhi seperti ventilasi, penerangan, kebersihan, temperature dan kelembapan serta kebisingan dan pemenuhan kebutuhan alat kerja*"[10]. Dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman maka dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Peerhitungan variabel komitmen (Z) sebesar 5,583 sebagai nilai t-hitung dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Maka dinyatakan Hipotesis diterima, yang artinya "komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan". Pada hasil kuisioner indikator variabel kinerja, jawaban responden paling banyak sangat setuju sebesar 56% berada pada pernyataan bahwa "produktifitas karyawan menurun pasca karantina mandiri, hal itu dikarenakan setelah melakukan karantina kesehatan karyawan belum sepenuhnya kembali normal maka dari itu berpengaruh pada kinerja karyawan". Artinya perusahaan perlu melakukan berbagai upaya untuk membantu karyawan dalam proses pemulihan pasca karantina agar dapat terus memberikan hasil kerja yang diharapkan. Sejalan dengan pendapat Yusuf (2018), "*komitmen kerja dalam suatu organisasi yaitu sebagai loyalitas pegawai atau sebuah derajat yang mana seorang pegawai mengidentifikasi diri terhadap organisasi dan ingin untuk melanjutkan berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut*"[11]. Karyawan yang loyalitasnya tinggi maka semangat kerjanya juga tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

## Simpulan

Berdasarkan uraian yang telah penulis paparkan pada bab-bab sebelumnya yang berhubungan dengan pengaruh kinerja dan komitmen kerja karyawan pada PT Wings Surya di Surabaya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Wings Surya di Surabaya.

Motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan pada PT Wings Surya di Surabaya.

Motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja melalui komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Wings Surya di Surabaya.

## References

1. Afandi, P. (2018). Teori, Konsep dan Indikator (Vol. 1). (Zanafa, Ed.) Pekanbaru.
2. Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta: Prenadameidia Group
3. Dirgahayu Erri, Ajeng Puji, dan Hasta Herlan. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Melzer Global Jakarta. Jurnal Inovasi Penelitian, 1(9), 1897-1906.
4. Doni, P. J. (2018). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Alfabeta
5. Endra, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Dazzel Yogyakarta. 14(2).
6. Ghozali, I. (2006). Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS) (Vol. 1). Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
7. Hasibuan, M. (2018). Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah (Vol. Kurniasari). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
8. Hartatik, P. I. (2018). Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Laksana.
9. Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (182 ed., Vol. 4). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
10. Prapanca Detak (2019). Pendampingan Tata Kelola Dan Manajemen Pada Kegiatan Abdimas Masjid., Universitas PGRI Madiun, Vol 2, No 2
11. Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia 1. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
12. Rivai. (2019). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi . Jakarta: Raja Grafindo Persada.
13. Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama
14. Sugiyono, P. D. (2019). Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: ALFABETA