KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen
P-ISSN 1907-3011 | E-ISSN 2528-1127
Vol. 23 No. 2 (2026)
Hal. 74-82

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Balikpapan

Shaliha Puspitasari[1], Alexander Sampeliling[1]✉

[1]Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia.
✉*Corresponding author*: alexander.sampeliling@feb.unmul.ac.id

Article history
Received 2026-03-10 | Accepted 2026-05-10 | Published 2026-05-20

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Balikpapan. Studi ini memakai pendekatan kuantitatif dengan sumber data primer seperti kuisioner, wawancara dan observasi dan disertai data sekunder seperti jurnal dan buku. Populasi yang terbisa pada penelitian terbisa 40 orang karyawan PT. Pos Indonesia Balikpapan. Teknik pengambilan sampel studi ini memakai teknik sampling jenuh. Analisis data yang dipakai memakai metode Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 25. Berlandaskan hasil studi ini sudah memperlihatkan bahwa : (1) Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Pos Indonesia Balikpapan, (2) Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Pos Indonesia Balikpapan, (3) Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Pos Indonesia Balikpapan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Komitmen Organisasi; Kinerja Karyawan.

The Influence of Work Environment and Work Discipline and Organizational Commitment on Employee Performance of PT. Pos Indonesia Balikpapan

Abstract

This study aims to determine the influence of work environment, work discipline, and organizational commitment on employee performance at PT. Pos Indonesia Balikpapan. This research uses a quantitative approach with primary data sources such as questionnaires, interviews, and observations, supported by secondary data such as journals and books. The population in this study consists of 40 employees of PT. Pos Indonesia Balikpapan. The sampling technique used is saturated sampling. The data analysis was conducted using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 25. The results of the study indicate that: (1) Work Environment (X1) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y) at PT. Pos Indonesia Balikpapan, (2) Work Discipline (X2) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y) at PT. Pos Indonesia Balikpapan, and (3) Organizational Commitment (X3) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y) at PT. Pos Indonesia Balikpapan.

Keywords: *Work Environment; Work Discipline; Organizational Commitment; Employee Performance.*

This is an open-access article under the CC–BY-SA license.

Copyright @ 2026 Shaliha Puspitasari, Alexander Sampeliling

PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi pada dasarnya bergantung pada mutu sumber daya manusianya, yang semakin dianggap sebagai aset strategis yang tidak terpisahkan untuk mengelola semua sumber dayalainnya secara efektif. Dalam lanskap yang dinamis dan kompetitif saat ini, menaikkan kinerja karyawan tidak hanya bermanfaat tetapi juga penting untuk memastikan kemampuan beradaptasi dan kelangsungan hidup jangka panjang perusahaan. Organisasi yang progresif memahami bahwa sumber daya manusia melampaui pekerjaan dasar; itu mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kreativitas yang mendorong inovasi dan keunggulan operasional. Dengan memprioritaskan pengembangan berkelanjutan dan memberdayakan karyawan, perusahaan menumbuhkan budaya keterlibatan dan responsivitas. Mengakui karyawan sebagai modal intelektual yang vital mengubah faktor manusia dari sekadar komponen operasional menjadi pendorong utama keberhasilan strategis, memposisikan organisasi untuk berkembang di tengah perubahan yang cepat dan persaingan yang ketat. Keadaan ini menjadi penting, terutama dalam organisasi jasa seperti PT. Pos Indonesia Balikpapan, yang aktivitas utamanya sangat bergantung pada interaksi langsung antara karyawan dengan pelanggan.

PT. Pos Indonesia Balikpapan ialah salah satu unit dari BUMN yang bergerak di bidang layanan pengiriman surat, paket, logistik, serta layanan keuangan. Sebagai garda terdepan dalam memberikan pelayanan publik, kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia sangat berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan dan pencapaian target perusahaan. Namun, dalam kenyataannya, masih ditemukan sejumlah permasalahan terkait kinerja karyawan, seperti kurangnya profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan, perencanaan kerja yang belum matang, serta lemahnya pengawasan yang menyebabkan kesalahan kerja terjadi berulang kali. Di PT. Pos Indonesia Balikpapan, kinerja karyawan yang kurang optimal secara signifikan menghambat kualitas layanan secara keseluruhan, yang mengakibatkan menaiknya ketidakpuasan pelanggan dan menurunnya produktivitas. Faktor-faktor yang berkontribusi meliputi lingkungan kerja yang tidak memadai yang gagal memotivasi staf, kurangnya disiplin yang meluas yang memengaruhi konsistensi operasional, komitmen organisasi yang lemah yang mengurangi keterlibatan karyawan, dan korelasi yang tegang di antara anggota tim yang menghambat kolaborasi yang efektif. Masalah-masalah yang saling terkait ini secara kolektif merusak moral dan efisiensi staf, yang pada akhirnya memengaruhi kemampuan perusahaan untuk memberikan layanan yang andal dan tepat waktu. Mengatasi tantangan-tantangan ini sangat penting untuk menumbuhkan tenaga kerja yang lebih termotivasi dan menaikkan kepuasan pelanggan.

Selain lingkungan kerja, tingkat disiplin karyawan juga menjadi perhatian penting. Disiplin yang rendah ditandai dengan menurunnya kehadiran, keterlambatan, hingga pelanggaran terhadap tata tertib perusahaan. Ketidakpatuhan terhadap aturan internal perusahaan mengindikasikan rendahnya kesadaran dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diemban. Keadaan ini tentu berdampak langsung pada pencapaian target kerja yang sudah ditetapkan.

Komitmen organisasi memainkan peran penting dalam membentuk kinerja karyawan dan keberhasilan di tempat kerja secara keseluruhan. Karyawan yang memperlihatkan tingkat komitmen yang tinggi sering kali memperlihatkan loyalitas yang kuat, rasa tanggung jawab yang mendalam, dan keinginan yang tulus untuk berkontribusi positif terhadap pertumbuhan dan tujuan organisasi. Individu seperti itu cenderung melampaui tugas dasar mereka, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Sebaliknya, karyawan dengan komitmen rendah mungkin memperlihatkan upaya yang minimal, kurang antusias, dan merasa kurang bertanggung jawab atas peran mereka, yang bisa menghambat dinamika tim dan efisiensi organisasi. Sikap ini secara langsung memengaruhi kualitas layanan pelanggan, karena karyawan yang termotivasi lebih cenderung memberikan layanan yang sangat baik, dan memengaruhi kebanggaan di tempat kerja, sehingga menciptakan budaya organisasi yang positif. Mengingat pengaruh yang signifikan ini, penting untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang

memengaruhi komitmen, seperti lingkungan kerja, disiplin, dan dukungan organisasi. Melakukan penelitian lebih lanjut di PT. Pos Indonesia Balikpapan akan membantu lebih memahami bagaimana elemen-elemen ini berinteraksi dan berkontribusi terhadap kinerja karyawan, yang pada akhirnya memandu strategi untuk menaikkan efektivitas organisasi

Kajian Pustaka

Kinerja

Ukuran kinerja mengevaluasi kualitas dan kuantitas pekerjaan, memastikan tugas dan tanggung jawab dipenuhi secara efektif, yang pada akhirnya menaikkan efisiensi keseluruhan dan keberhasilan organisasi. Menurut Supriyanto, Ekowati dan Veronika (2020) kinerja ialah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan perannya di perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Chairunnisah et al. (2021:2) Kinerja ialah perwujudan pelaksanaan fungsi kerja yang lancar oleh karyawan, memperlihatkan kualitas dan kuantitas, yang pada akhirnya mendorong keberhasilan organisasi melalui kontribusi yang konsisten, efisien, dan efektif dengan cara yang cerdas dan inovatif. Menurut Klaas et al. (2021) Kinerja karyawan tidak hanya mencerminkan keterampilan mereka dalam melaksanakan tugas dan dedikasi sejati dalam memenuhi tanggung jawab, tetapi juga menjadi indikator penting keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Keadaan ini mencerminkan komitmen mereka terhadap keunggulan, pola pikir proaktif untuk pertumbuhan berkelanjutan, dan sikap mental positif yang mendorong inovasi, kerja sama tim, dan peningkatan berkelanjutan dalam lingkungan tempat kerja yang dinamis.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang cerdas dengan cermat mengintegrasikan lingkungan yang nyaman, menumbuhkan kesejahteraan karyawan, menaikkan produktivitas, dan menciptakan ruang yang menginspirasi untuk kinerja yang optimal. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja ialah keseluruhan alat, perlengkapan, kondisi sekitar, metode kerja serta pengaturan kerja yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas. Afandi (2018:66) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang idel harus memperhatikan faktor-faktor seperti pencahayaan, ventilasi udara, ruang kerja yang memadai serta tersedianya fasilitas seperti tempat ibadah dan transportasi karyawan. Selain aspek fisik Ramos et al. (2018) menekankan bahwa lingkungan kerja juga mencakup suasana sosial dan korelasi antar pegawai yang sangat berperan dalam mendukung kelangsungan dan kemajuan organisasi. Dengan demikian, lingkungan kerja bukan hanya sebatas ruang dan fasilitas tetapi juga mencakup interaksi sosial dan budaya kerja yang secara keseluruhan bisa mempengaruhi performa karyawan dalam mencapai target organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja ialah perwujudan komitmen karyawan dalam mematuhi peraturan dan tanggung jawab yang ditetapkan, sehingga tercipta lingkungan organisasi yang produktif, penuh rasa hormat, dan efisien. Menurut Agustini (2019:89), Disiplin kerja ialah perwujudan kepatuhan yang berkomitmen terhadap peraturan dan standar perusahaan, yang mendorong terciptanya lingkungan kerja yang serius dan terarah. Dengan menjaga disiplin yang tinggi, karyawan menaikkan dedikasinya, yang pada akhirnya mendorong organisasi untuk mencapai tujuannya secara efisien dan efektif. Abd Rasyid et al. (2020:190) Disiplin ialah perwujudan kesadaran penuh untuk menaati peraturan dengan tekun, menumbuhkan pemahaman mendalam terhadap tanggung jawab yang penting bagi pertumbuhan pribadi dan kolektif. Selain itu, menurut Jeffrey & Soleman (2017), Disiplin kerja ialah perwujudan pola pikir profesional yang menghormati aturan yang ditetapkan dan bersedia menerima konsekuensi dari tindakan seseorang. Disiplin kerja berfungsi sebagai landasan lingkungan kerja yang berkembang dan bertanggung jawab, yang menumbuhkan rasa percaya dan akuntabilitas di antara anggota tim. Dengan secara konsisten memperlihatkan komitmen terhadap tanggung jawab, individu berkontribusi

pada budaya keunggulan, memastikan tujuan organisasi tercapai secara efisien dan etis, yang pada akhirnya membuka jalan bagi keberhasilan yang berkelanjutan.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi mencerminkan kesetiaan karyawan yang mendalam dan keterikatan kuat terhadap perusahaan mereka, memotivasi mereka untuk berkontribusi secara positif dan tetap berdedikasi pada tujuan bersama. Menurut Yusuf & Syarif (2018:25), Komitmen organisasi mewujudkan keterlibatan mendalam karyawan dan tanggung jawab yang teguh terhadap pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan mereka, menumbuhkan rasa loyalitas, motivasi, dan tujuan bersama yang mendorong pencapaian kolektif dan kemakmuran jangka panjang. Wood & Wilberger (2015) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai bentuk kesetiaan karyawan terhadap misi, visi, dan tujuan organisasi, yang tercermin melalui keinginan untuk terus menjadi bagian dari organisasi dan berkontribusi aktif terhadap pencapaiannya. Selain itu, menurut Choi & Colbert (2015), karyawan yang memiliki komitmen tinggi bisa dikenali melalui kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, kemauan bekerja keras untuk mencapainya, dan niat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Dari pandangan para ahli tersebut, bisa disimpulkan bahwa komitmen organisasi berperan penting dalam mendorong motivasi, tanggung jawab, serta loyalitas karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

METODE

Studi komprehensif ini mensurvei seluruh 40 karyawan PT. Pos Indonesia Balikpapan melalui kuesioner yang dirancang dengan cermat. Tujuan utamanya ialah untuk mengeksplorasi bagaimana berbagai faktor yakni, lingkungan kerja, disiplin karyawan, dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan mengumpulkan dan menganalisis data, studi ini berupaya mengungkap wawasan yang bermakna tentang dinamika internal organisasi. Temuan ini diharapkan bisa memberikan rekomendasi yang berharga untuk menaikkan kondisi tempat kerja dan menaikkan produktivitas karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Indikator	Korelasi (r hitung)	r tabel
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.779	0.312
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.2	0.794	0.312
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.3	0.770	0.312
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.4	0.760	0.312
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.5	0.785	0.312
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0.617	0.312
Lingkungan Kerja (X1)	X1.2	0.650	0.312
Lingkungan Kerja (X1)	X1.3	0.832	0.312
Lingkungan Kerja (X1)	X1.4	0.605	0.312
Lingkungan Kerja (X1)	X1.5	0.543	0.312
Lingkungan Kerja (X1)	X1.6	0.745	0.312
Lingkungan Kerja (X1)	X1.7	0.788	0.312
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.799	0.312
Disiplin Kerja (X2)	X2.2	0.676	0.312
Disiplin Kerja (X2)	X2.3	0.794	0.312
Disiplin Kerja (X2)	X2.4	0.882	0.312
Disiplin Kerja (X2)	X2.5	0.832	0.312
Komitmen Organisasi (X3)	X3.1	0.925	0.312
Komitmen Organisasi (X3)	X3.2	0.849	0.312
Komitmen Organisasi (X3)	X3.3	0.847	0.312

Semua variabel lingkungan kerja, disiplin, dan komitmen ialah valid, masing-masing memainkan peran penting jika didekati dengan strategi yang diperhitungkan dan niat yang matang, yang pada akhirnya akan menumbuhkan budaya keunggulan dan kesuksesan berkelanjutan.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keterangan
Y (Kinerja Karyawan)	0.836	0.6	Reliabel
X1 (Lingkungan Kerja)	0.805	0.6	Reliabel
X2 (Disiplin Kerja)	0.852	0.6	Reliabel

Semua variabel memperlihatkan nilai Cronbach Alpha yang melebihi 0,60, yang mencerminkan konsistensi dan keandalan internal yang bisa diterima dalam skala pengukuran, sehingga mendukung ketahanan temuan penelitian.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	2.741	1.565	–	1.752	0.088
Lingkungan Kerja (X1)	0.255	0.074	0.368	3.422	0.002
Disiplin Kerja (X2)	0.364	0.094	0.420	3.858	0.000
Komitmen Organisasi (X3)	0.284	0.106	0.246	2.678	0.011

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)

Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e

Y = 2,741 + 0,255 X1 + 0,364 X2 + 0,284 X3 + e

a = 2.741, jika tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi atau nilainya konstan (tetap), maka besarnya Kinerja Karyawan ialah 2.741.

Dalam analisis yang canggih, koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja diidentifikasi sebagai 0,255. Keadaan ini memperlihatkan bahwa, dengan menganggap semua faktor lain tetap konstan, peningkatan satu unit dalam Lingkungan Kerja dikaitkan dengan peningkatan sekitar 0,255 unit dalam Kinerja Karyawan. Korelasi positif tersebut menggarisbawahi dampak signifikan yang bisa ditimbulkan oleh peningkatan kondisi tempat kerja terhadap produktivitas karyawan, yang menekankan pentingnya membina lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif untuk mendorong hasil kinerja.

Dalam analisis yang canggih, koefisien regresi untuk Disiplin Kerja berada pada angka 0,364, yang memperlihatkan korelasi yang bermakna antara disiplin dan kinerja. Secara khusus, untuk setiap peningkatan satu unit dalam Disiplin Kerja, ada peningkatan terkait sekitar 0,364 unit dalam Kinerja Karyawan. Korelasi positif ini menggarisbawahi pentingnya mempertahankan tingkat disiplin yang tinggi, karena bahkan peningkatan yang sederhana bisa secara signifikan menaikkan efektivitas dan produktivitas karyawan secara keseluruhan dalam organisasi.

Koefisien regresi senilai 0,284 memperlihatkan korelasi yang bermakna antara Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan.

Secara khusus, untuk setiap kenaikan satu unit dalam Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan cenderung menaik sekitar 0,284 unit. Korelasi positif ini menggarisbawahi pentingnya menumbuhkan komitmen yang kuat dalam organisasi, karena peningkatan dedikasi secara langsung berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Koefisien regresi positif memperlihatkan bahwa peningkatan dalam Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi secara langsung berkontribusi pada peningkatan

Kinerja Karyawan. Korelasi searah ini menggarisbawahi bagaimana membina tempat kerja yang suportif dan disiplin, ditambah dengan dedikasi organisasi yang kuat, bisa menaikkan hasil kerja karyawan secara signifikan. Dengan memprioritaskan faktor-faktor ini, organisasi bisa menciptakan siklus motivasi dan produktivitas yang baik, yang pada akhirnya mendorong keberhasilan berkelanjutan dan keunggulan kompetitif dalam industri mereka.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Koefisien Korelasi R

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,898[a]	0,806	0,789	1,31010	2,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Diketahui bawah nilai R senilai 0.898 atau 89,8% yang berarti tingkat keeratan korelasi antara variabel kinerja karyawan (Y) dengan Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) berlandaskan tabel interpretasi korelasi ialah kuat.

Diketahui bawah nilai R senilai 0.898 atau 89,8% yang berarti tingkat keeratan korelasi antara variabel kinerja karyawan (Y) dengan Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) berlandaskan tabel interpretasi korelasi ialah kuat.

Uji T

Tabel 5. Hasil Uji T

Model	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
(Constant)	2,741	1,565	–	1,752	0,088
Lingkungan Kerja (X1)	0,255	0,074	0,368	3,422	0,002
Disiplin Kerja (X2)	0,364	0,094	0,420	3,858	0,000
Komitmen Organisasi (X3)	0,284	0,106	0,246	2,678	0,011

a. Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji-t memperlihatkan nilai-t senilai 3,422 disertai tingkat signifikansi senilai 0,002, yang memperlihatkan bahwa perbedaan yang diamati dalam penelitian tersebut bermakna secara statistik. Keadaan ini memperlihatkan bahwa temuan tersebut tidak mungkin terjadi karena kebetulan, sehingga menggarisbawahi kekokohan hasil dan dampak potensialnya.

Disiplin kerja memegang peranan penting dalam menaikkan kinerja karyawan. Analisis statistik mendukung keadaan ini, dengan nilai t senilai 3,858 yang memperlihatkan korelasi yang kuat, dan nilai p di bawah 0,05 yang menegaskan signifikansinya. Keadaan ini menyoroti bahwa mempertahankan kebiasaan kerja yang disiplin bisa secara substansial menaikkan efektivitas karyawan secara keseluruhan dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi.

Komitmen organisasi memainkan peran penting dalam menaikkan kinerja karyawan, memperlihatkan korelasi positif yang kuat. Keadaan ini didukung oleh nilai t senilai 2,678, yang memperlihatkan signifikansi statistik. Ketika karyawan merasa berkomitmen terhadap organisasinya, mereka lebih termotivasi, terlibat, dan produktif, yang pada akhirnya mendorong keberhasilan organisasi dan menumbuhkan kinerja karyawan yang positif.

Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

Model		Sum Of Square	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	255.981	3	85.327	49.709	0.000[b]
	Residual	61.794	36	1.717		
	Total	317.775	39			

Nilai F terhitung senilai 49.709 secara signifikan melampaui nilai F tabel kritis senilai 2,87, dengan nilai p senilai 0,000, yang memperlihatkan hasil yang sangat signifikan. Keadaan ini memperlihatkan bahwa faktor-faktor seperti lingkungan kerja, disiplin, dan komitmen organisasi memiliki dampak yang mendalam dan terukur pada hasil yang diteliti. Data tersebut secara kuat memperlihatkan bahwa peningkatan di area-area ini bisa mengarah pada perubahan positif yang berarti dalam organisasi, yang menekankan peran krusialnya dalam kinerja dan keberhasilan secara keseluruhan.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian terkini menyoroti bahwa menciptakan lingkungan kerja yang positif dan nyaman di PT. Pos Indonesia di Balikpapan sangat menaikkan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai, rileks, dan didukung, motivasi mereka pun menaik, yang berujung pada peningkatan produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Menciptakan lingkungan seperti itu penting untuk pertumbuhan berkelanjutan dan kesejahteraan karyawan.

Umpan balik responden menyoroti lingkungan kerja yang sangat positif di PT. Pos Indonesia di Bali, dengan korelasi karyawan yang kuat sebagai indikator tertinggi. Suasana yang kohesif dan suportif ini mendorong kolaborasi, kepercayaan, dan rasa saling menghormati di antara staf, menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pertumbuhan profesional. Akibatnya, lingkungan yang dinamis tersebut sudah secara signifikan menaikkan motivasi dan kinerja karyawan, memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuannya dengan lebih efektif. Secara keseluruhan, budaya kerja yang harmonis ialah kunci keberhasilan dan keunggulan organisasi yang berkelanjutan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang sudah dilaksanakan oleh Yuan Badrianto & Muhamad Ekhsan (2020) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja menyebabkan peningkatan kinerja pada karyawan. Maka dari itu, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian terkini menggarisbawahi peran penting disiplin kerja dalam menaikkan kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia di Balikpapan. Temuan studi ini mengungkapkan korelasi positif yang kuat antara kebiasaan kerja yang disiplin dan hasil kinerja individu. Khususnya, tanggung jawab muncul sebagai faktor kunci; karyawan yang memperlihatkan tingkat tanggung jawab yang lebih tinggi cenderung memberikan hasil yang lebih unggul. Responden menyatakan penghargaan yang tinggi terhadap disiplin kerja, yang memperlihatkan bahwa budaya akuntabilitas dan komitmen secara signifikan memengaruhi produktivitas. Ketika karyawan menjalankan tanggung jawab mereka dengan dedikasi, organisasi memperoleh manfaat dari peningkatan efisiensi, kualitas layanan, dan efektivitas secara keseluruhan. Pada akhirnya, disiplin kerja bukan hanya sifat pribadi tetapi aset strategis yang mendorong keberhasilan organisasi. Membina lingkungan kerja yang disiplin sangat penting untuk mencapai pertumbuhan dan keunggulan yang berkelanjutan di PT. Pos Indonesia. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang sudah dilaksanakan oleh Mutia Azzahra, Herry Krisnandi, Kumba Digdowiseiso, Mohd Shaari Abd. Rahman (2024) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berkorelasi dengan menaiknya kinerja karyawan. Maka dari itu, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian terkini menyoroti korelasi yang kuat antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia di Balikpapan. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa ketika karyawan sangat berkomitmen pada organisasi mereka, tingkat kinerja mereka cenderung menaik secara signifikan. Secara khusus, loyalitas muncul sebagai faktor penting, yang berfungsi sebagai indikator komitmen yang paling kuat. Karyawan yang memperlihatkan tingkat dedikasi dan kesetiaan yang tinggi kepada perusahaan lebih termotivasi, produktif, dan terlibat dalam tugas sehari-hari mereka. Responden survei secara konsisten menilai komitmen organisasi sangat tinggi, yang menggarisbawahi pentingnya komitmen organisasi dalam budaya perusahaan. Rasa loyalitas yang kuat ini menumbuhkan lingkungan kerja yang positif, mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan melampaui peran mereka. Pada akhirnya, bukti tersebut menegaskan bahwa memperkuat komitmen organisasi sangat penting untuk menaikkan kinerja karyawan secara keseluruhan dan mendorong keberhasilan perusahaan di Balikpapan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang sudah dilaksanakan oleh Abdul Rahman & Agung Indriansyah (2023) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi menaiknya kinerja karyawan. Maknanya, komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Dari hasil analisis dan pembahasan maka bisa ditarik kesimpulan antara lain:

Penelitian terkini menyoroti bahwa menumbuhkan lingkungan kerja yang positif bisa menaikkan kinerja karyawan secara drastis, terutama dengan membina korelasi yang kuat dan saling mendukung di antara rekan kerja. Ketika anggota tim merasa dihargai dan terhubung, mereka akan lebih termotivasi, kolaboratif, dan terlibat dalam tugas mereka. Temuan ini memperkuat gagasan bahwa lingkungan kerja memainkan peran penting dalam mendorong keberhasilan. Dengan memelihara suasana yang sehat dan mendukung, organisasi bisa membuka potensi penuh karyawan mereka, yang mengarah pada peningkatan produktivitas dan pencapaian secara keseluruhan.

berlandaskan penelitian yang sudah dilaksanakan bahw disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin yang ditekuni oleh para karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan dengan indikator yang paling mendominasi ialah tanggung jawab. Sehingga bisa diperoleh hasil yang sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan.

Penelitian memperlihatkan bahwa komitmen organisasi memainkan peran penting dalam menaikkan kinerja karyawan, dengan loyalitas sebagai indikator penting dari dedikasi ini. Ketika karyawan merasakan keterikatan dan kesetiaan yang kuat terhadap organisasi mereka, mereka lebih termotivasi, terlibat, dan produktif. Peningkatan komitmen ini secara langsung berkorelasi dengan hasil kinerja yang lebih baik, memperkuat gagasan bahwa membina tenaga kerja yang berkomitmen sangat penting untuk mencapai keberhasilan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Afry, A. Z., Anwar, S. M., & Ilham, T. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Toko Sinar Bangunan Palopo. Jurnal Ilmiah Edunomika, 8(3). https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/edunomika

Azzahra, M., Krisnandi, H., Digdowiseiso, K., Shaari, M., & Rahman, A. (n.d.). The influence of work discipline, work motivation, and organizational commitment on the performance of employees of the DKI Jakarta Provincial Education Office. [Unpublished manuscript].

Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in PT. Nesinak Industries. Journal of Business Management and Accounting, 2(August), Article ID: 322984.

Jeffrey, I., & Soleman, M. (2017). The effect of work discipline, achievement motivation and career path toward employee performance of the National Resilience Institute of the Republic of

Indonesia. International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management (IJAIEM), 6(8), 106–113.

Rahman, A., & Indriansyah, A. (2023). The influence of supervisory and organizational commitment on employee performance. Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen, 1(2), 257–267.

Ramos, V., Ramos-Galarza, C., Pazmiño, P. G., & Tejera, E. (2024). Short and effective: A reasoned proposal for organizational climate measurement. Emerging Science Journal. https://doi.org/10.28991/esj-2024-SPER-07

Supriyanto, A. S., Ekowati, V. M., & Veronika, H. (2020). Linking work environment to employee performance: The mediating role of work discipline. BISMA (Bisnis dan Manajemen), 13(1), 14–25. https://doi.org/10.26740/bisma.v13n1.p14-25

Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat. Oikonomia: Jurnal Manajemen, 16(2). https://doi.org/10.47313/oikonomia.v16i2.1153

Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). Komitmen Organisasi. Makassar: Nas Media Pustaka