

## Komitmen, Disiplin, Shift Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Tim Service Point dimasa Pandemi Covid-19

Tiara Hedly<sup>1</sup>, Desty Prawatiningsih<sup>2</sup>, Abdul Manan<sup>3</sup>, Firdaus<sup>4</sup>, Septa Diana Nabella<sup>5</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen Universitas Riau Kepulauan

<sup>2</sup>UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten

<sup>3</sup>Prodi Manajemen Bisnis Syariah STEBI

<sup>4</sup>Program Studi Manajemen Universitas Ibnu Sina

tiaarahedly26@gmail.com<sup>1</sup>), desty.prawatiningsih@uinbanten.ac.id<sup>2</sup>), manan@feb.unrika.ac.id<sup>3</sup>),

boymfirdaus23@gmail.com<sup>4</sup>), septadiana1717@gmail.com<sup>5</sup>)

### ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh komitmen organisasi, disiplin, shift kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di saat pandemi Covid-19. Adapun objek dalam penelitian ini adalah tim service point engineer PT. Nusantara Compnet Integrator. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah tim service point engineer PT. Nusantara Compnet Integrator sejumlah 33 engineer yang terdapat diberbagai macam daerah. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan cara penyebaran kuesioner secara online. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat analisis IBM SPSS statistic 20 adapun data yang diperoleh lalu di uji dengan uji validitas, reliabilitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, dan analisis regresi berganda (uji F, uji T, dan uji R<sup>2</sup>). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja tim service point yang ditunjukkan tingkat signifikansi  $0,035 < 0,05$ , dan lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja tim service point yang ditunjukkan tingkat signifikansi  $0,008 < 0,05$  sedangkan disiplin dan shift kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tim service point engineer Compnet dimasa pandemi berdasarkan data signifikansi  $0,187 > 0,05$  dan  $0,342 > 0,05$ . Namun secara simultan komitmen organisasi, disiplin kerja, shift kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja engineer service point Compnet dimasa pandemi ini ditunjukkan dari hasil data signifikansi  $0,000 < 0,05$ .*

**Kata Kunci : Komitmen organisasi, Disiplin Kerja, Shift Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja**

**Karyawan**

### ABSTRAK

*This study aims to examine the effect of organizational commitment, discipline, work shifts and work environment on employee performance during the Covid-19 pandemic. The object in this research is the service point engineer team of PT. Nusantara Compnet Integrator. This study uses a type of quantitative research. The population in this study is the service point engineer team of PT. Nusantara Compnet Integrator with a total of 33 engineers in various regions. This study uses primary data obtained by distributing questionnaires online. The data obtained was then processed using the IBM SPSS statistics 20 analysis tool. The data obtained was then tested with validity, reliability, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, normality tests, and multiple regression analysis (F test, T test, and R<sup>2</sup> test). The results of this study indicate that partially, organizational commitment has an effect on the performance of the service point team as indicated by a significance level of  $0.035 < 0.05$ , and the work environment also has an effect on the performance of the service point team as indicated by a significance level of  $0.008 < 0.05$  while discipline and shift work did not affect the performance of the Compnet service point engineer team during the pandemic based on significance data  $0.187 > 0.05$  and  $0.342 > 0.05$ . However, simultaneously organizational commitment, work discipline, work shifts and work environment have a positive effect on the performance of Compnet service point engineers during this pandemic as shown by the results of the significance data of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords:** *Organizational Commitment, Work Discipline, Work Shifts, Work Environment, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar pekerjaan yang dilakukan menghasilkan output sesuai dengan rencana dan tujuan, karena sumber daya manusia merupakan kunci dalam pencapaian tujuan dan keberhasilan dari perusahaan. Oleh karena itu, untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan tersebut, maka diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik.

PT. Nusantara Compnet Integrator adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang IT Infrastructure dan Networking. Compnet sejak saat itu hingga sekarang terus membuktikan dirinya sebagai Perusahaan ICT terbaik guna memberikan layanan yang inovatif kepada customernya. hingga saat ini, Compnet telah berkembang menjadi grup bisnis yang terdiri dari perusahaan afiliasi yang beroperasi secara sinergis dan didukung oleh lebih dari 500 staf di beberapa kantor dan 33 titik layanan di seluruh Indonesia. Tim Service point adalah salah satu tim dibawah direktorat maintenance yang ditugaskan sebagai engineer tingkat pertama dalam menghadle permasalahan di wilayah kelolaan masing-masing. Setiap engineer tim service point PT. Nusantara Compnet Integrator yang terdiri dari 33 karyawan atau engineer di tiap provinsi.

Pandemi Covid-19 yang melanda seluruh negara menjadi momok baik dari segi kesehatan maupun ekonomi. Penyakit virus corona adalah penyakit menular yang disebabkan oleh virus SARS-CoV-2. Adapun virus tersebut dapat menular saat menghirup udara yang mengandung virus jika berada di dekat orang yang sudah terinfeksi COVID-19. Kondisi pandemi Covid-19 yang masih melanda dunia, termasuk Indonesia, juga menuntut perubahan situasi dan kondisi bisnis saat ini (Purwanto, Wijayanti, Choi dan Asbari, 2020) anda juga dapat tertular jika menyentuh bagian mata, hidung, atau mulut setelah bersentuhan langsung dengan permukaan benda yang terkontaminasi. Virus lebih mudah menyebar di dalam ruangan dan di tempat ramai. Saat ini setiap perusahaan berusaha untuk tetap meningkatkan kinerja dan produktifitas dengan tetap menerapkan aturan – aturan untuk pencegahan covid-19, Compnet juga sebagai salah satu perusahaan yang mementingkan protokol kesehatan dan melakukan perubahan untuk tetap mengikuti peraturan pemerintah dan mempertahankan kinerja dan produktifitas perusahaan.

Dimasa pandemi ini banyak sekali tantangan yang dihadapi perusahaan dan setiap perusahaan berloma lomba untuk dapat terus meningkatkan kinerja walaupun dimasa pandemi, seperti contohnya, pada masa pandemi beban pekerjaan harus dibagi rata jika terdapat karyawan yang terjangkit virus maka beban pekerjaannya akan dibagikan kepada karyawan yang lain, jika salah satu engineer di divisi maintenance ada yang terkena virus covid yang menyebabkan engineer tersebut mewajibkan isolasi di rumah ataupun dirumah sakit, tentu beban pekerjaan engineer tersebut harus tetap diselesaikan dan karna engineer tersebut tidak dapat mengerjakan tugasnya, tugas tersebut tentu akan dibagikan ke rekan kerja yang lain sesama engineer divisi maintenance, terdapat kendala juga jika beban pekerjaan tersebut dibebankan ke tim yang kurang memahami hal tersebut tentu ini memaksa setiap engineer untuk bisa dalam setiap bagian.

Selain itu faktor lingkungan kerja juga berpengaruh ketika masa pandemi, karna diterapkannya sistem shift kerja dan mewajibkan pergantian karyawan untuk bekerja dirumah maupun dikantor, tentu ini menjadi kendala jika karyawan yang terkena shift bekerja dirumah sedangkan membutuhkan fasilitas internet dan alat-alat untuk mendukung pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik dengan didukung dengan fasilitas yang lengkap tentu akan meningkatkan pencapaian dan kinerja karyawan. Dalam hal untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, ada peran serta dari setiap lini dalam perusahaan termasuk

pimpinan dan karyawan itu sendiri, maka dari itu di masa pandemi Covid-19 agar kinerja perusahaan tetap baik yang akan menunjang tercapainya tujuan organisasi/perusahaan.

Dari latar belakang tersebut, maka tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja, shift kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap Kinerja tim service point PT. Nusantara Compnet Integrator dimasa pandemi covid-19
2. Untuk mengetahui komitmen organisasi, disiplin, shift kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja tim service point PT. Nusantara Compnet Integrator dimasa pandemi covid-19

## **Tinjauan Pustaka**

### **Komitmen**

Komitmen organisasi sebagai perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi (Wibowo, 2017). Komitmen dalam organisasi yaitu rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang dilakukan seseorang terhadap organisasi. Komitmen adalah hal yang sangat penting karena dengan adanya komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut (Edison, 2016) faktor-faktor komitmen organisasi dapat berasal dari internal karyawan ataupun kondisi eksternal perusahaan. Komponen tersebut sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi itu sendiri. Faktor faktor yang meliputi komitmen meliputi :

- a) Faktor Kesadaran,
- b) Faktor Aturan,
- c) Faktor Organisasi,
- d) Faktor Pendapatan,
- e) Faktor Kemampuan

Indikator komitmen organisai digunakan sebagai alat untuk mengukur seberapa kuat komitmen para karyawan terhadap perusahaan. Menurut Newstorm dalam (Wibowo, 2017) terdapat tiga macam indikator komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut:

- a. Komitmen efektif sebagai suatu ikatan atau keterlibatan emosi dalam mengidentifikasi dan terlibat dalam perusahaan, tingkat keterikatan anggota pada organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi.
- b. Komitmen berkelanjutan yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan perusahaan.
- c. Komitmen normatif adalah keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap perusahaan, adanya kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi.

Menurut (Sultan, Nurul Fahmi, 2021) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Saat Pandemi Covid 19 dari hasil penelitiannya komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja sebagai pengelola utama perusahaan merupakan hal wajib dimiliki setiap lini perusahaan. Suatu perusahaan bisa berkembang dengan baik salah satunya dikarenakan pegawai disiplin dengan pedoman yang telah dibuat (Jufrizen, 2021). (Sutrisno, 2017) mengemukakan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Pegawai yang taat pada peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku merupakan salah satu ciri pegawai yang disiplin terhadap pekerjaan (Sinambela, 2016). Menurut Dewi dan Harjono (2019) faktor yang

mempengaruhi disiplin kerja karyawan atau pegawai adalah Besar kecilnya pemberian kompensasi, Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan, Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan, Pengawasan Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.

Indikator yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi, menurut (Sutrisno, 2019) adapun indikator disiplin kerja diantaranya :

- a) Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada 17 pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
- b) Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
- c) Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
- d) Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
- e) Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

Menurut (Ahmadi, 2021) dalam analisis skripsinya yang berjudul “Analisis Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19” menyatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Shift Kerja**

Shift kerja atau penjadwalan kerja didefinisikan sebagai pekerjaan yang tetap atau sering dengan jam kerja yang tidak teratur. (Nurmianto, 2018) mendefinisikan bahwa shift kerja diartikan bekerja pada lokasi yang sama (kontinu) atau pada waktu yang berlainan (rotasi). Menurut (Yoga Aditya, 2020) dalam penelitiannya “Pengaruh Shift Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Mega Andalan Plastik Industri” shift kerja termasuk variabel yang berpengaruh terhadap kinerja.

Faktor shift kerja Menurut (Badriyah, 2016) mengemukakan secara umum, ada beberapa faktor yang memengaruhi shift kerja yaitu : Tipe pekerjaan yang menuntut secara mental memerlukan kesabaran dan kehati-hatian, Tipe sistem shift kemampuan fisik dan mental pekerja shift, Adanya aturan yang memaksa perusahaan untuk melakukan perubahan jadwal kerja penuh waktu menjadi kerja dengan jadwal tertentu / shift kerja.

Indikator shift kerja Menurut (Ekaningtyas, 2016) dalam jurnalnya, berpendapat ada beberapa indikator dalam shift kerja yaitu :

- a. Jumlah pekerja atau tim yang bergantian selama hari kerja
- b. Perpindahan shift, yaitu jumlah hari yang diperlukan dan harus diperhatikan untuk pertukaran shift
- c. Waktu istirahat, jam istirahat bagi karyawan untuk bersantai dan memulihkan diri disela - sela jam kerja
- d. Hari libur dalam jadwal shift, hari libur rutin dalam jadwal shift memungkinkan karyawan untuk merencanakan kegiatan sosial dan berwisata
- e. Keteraturan atau jadwal kerja shift harus berlangsung secara teratur
- f. Penjadwalan work from home and work from office

### **Lingkungan Kerja**

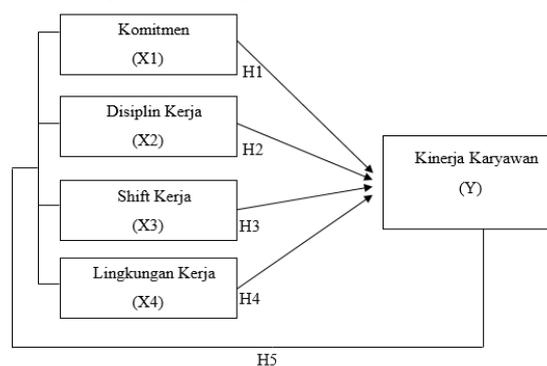
Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. (Sutrisno, 2016) dalam (Indiyati et al., 2018) “Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja dapat membawa dampak baik dan

buruk bagi karyawan dalam mencapai tujuan ataupun hasil kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh (Nitisemito, 2017) diantaranya : Warna, Kebersihan lingkungan kerja, Penerangan, Pertukaran udara yang cukup, Jaminan terhadap keamanan, Kebisingan dan tata ruang.

Pada masa pandemi terdapatnya penerapan WFH ternyata memiliki tantangan dan kendala yang tidak mudah, karena tidak semua sektor pekerjaan dapat dikerjakan dari rumah. Banyak faktor yang bisa mempengaruhi pelaksanaan WFH, sebelum terjadinya masa pandemi semua pekerjaan tim service point dilakukan dimasing-masing kantor cabang yang di dalamnya terdapat fasilitas (internet, tools untuk penanganan pekerjaan, ruangan kerja yang kondusif dan lingkungan yang aman) tentu hal tersebut menjadi pemicu untuk tetap bekerja baik dan menghasilkan kinerja yang memuaskan. Ketika terjadinya masa pandemi memaksa sebagian engineer untuk bekerja dari rumah / WFH terdapat kendala yang terjadi seperti ketiadaan alat kerja dan komunikasi termasuk internet, kurangnya koordinasi, gangguan “domestik” lingkungan di rumah tangga, ruangan kerja yang kurang mendukung dan tidak kondusif, dan lain sebagainya (Dewayani, 2020) tentu ini dapat menjadi salah satu faktor turunnya kinerja karyawan karna terbatasnya sarana dan prasarana untuk bekerja maksimal. Menurut (Abas Sunarya, Padeli Siti Dian Cahya, 2021) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Masa Pandemi Covid 19 mengemukakan pendapat bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan 4 variabel X yaitu komitmen, disiplin kerja, shift kerja dan lingkungan kerja dan 1 variabel Y yaitu kinerja karyawan.



**Gambar 2. Kerangka Berfikir Penelitian**

## Populasi dan Sampel

Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh atau sering disebut total sampling yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel (Sugiyono, 2017). Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 33 responden. Penelitian ini menggunakan data primer sebagai sumber data yang diperoleh langsung dari pengisian kuesioner dan perlu diolah kembali menggunakan sebuah aplikasi pengolahan data yaitu IBM SPSS versi 20. Adapun pengambilan data diambil dengan menggunakan kuesioner secara online menggunakan google form dimasing-masing tempat engineer service point berada. Kuisioner adalah cara mengumpulkan data dengan membuat daftar pertanyaan dan pernyataan yang nantinya akan diajukan kepada responden dengan menggunakan teknik skoring skala likert yaitu 5 untuk sangat setuju, 4 untuk setuju, 3 untuk netral, 2 untuk tidak setuju, dan 1 untuk sangat tidak setuju.

No	Sikap Responden	Skor
1	Sangat tidak setuju (STS)	1
2	Tidak setuju (TS)	2
3	Netral (N)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

**Gambar 3. Skala ukur Likert**

### Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner atau daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden. Kepada responden juga akan dilakukan secara online terhadap beberapa engineer untuk kepentingan analisis, berikut tabel indikator desain kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

No	Variabel	Indikator	Nomor Butir Pernyataan	Jumlah Pernyataan
1	Komitmen Organisasi (X1)	Komitmen efektif	1.3	8
		Komitmen berkelanjutan	4.6	
		Komitmen norma	7.8	
2	Disiplin Kerja (X2)	Ketepatan waktu	1.2	7
		Ketaatan terhadap peraturan	3.4	
		Tanggung jawab	5.7	
3	Shift Kerja (X3)	Kondisi dan kebutuhan perusahaan	1.3	8
		Penjadwalan Shift kerja	4.6	
			7.8	
		Keteraturan jadwal shift kerja		
4	Lingkungan kerja (X4)	Suasana kerja	1.2	8
		Hubungan antara pimpinan dan bawahan	3.4	
		Tersedianya fasilitas kerja	5.6	
		Penerapan protokol kesehatan	7.8	
5	Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas hasil kerja	1.2	10
		Standar kerja	3.4	
		Ketepatan waktu penyelesaian kerja	5.6	
		Hubungan dengan rekan	7.8	
		Sikap kooperatif	9.10	

**Gambar 4. Operasional Variabel**

Pada tabel diatas penelitian ini menggunakan 4 variabel independen dan 1 variabel dependen X dan Y, Setiap variabel memiliki indikator masing-masing sebagai pembeda antar variabel dan dijadikan acuan dalam memberi pertanyaan yaitu terdapat pada item pertanyaan diatas. Tabel operasional variabel menunjukkan adanya indikator yaitu sebagai item –item pertanyaan yang akan dijadikan sebagai acuan untuk perhitungan pengujian tahap selanjutnya. Indikator ini salah satu hal penting untuk menunjukkan adanya pengaruh antar variabel atau tidak. Pada setiap indikator pula memiliki jumlah item-item pertanyaan, satu indikator tidak mesti memiliki satu pertanyaan melainkan bisa lebih dari satu pertanyaan semua itu tergantung pada berapa item yang ingin ditanyakan pada setiap indikator yang ada. Operasional variabel ini menggunakan skala pengukuran yaitu dengan skala pengukuran likert karena untuk

membedakan setiap data yang ada melalui penilaian-penilaian tertentu seperti pengujian yang bersangkutan dengan metode yang digunakan.

### Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif diantaranya :

- 1) Uji Validitas dan Reliabilitas
- 2) Uji Asumsi Klasik
- 3) Model Persamaan Regresi Berganda
- 4) Uji T Partial
- 5) Uji F Simultan
- 6) Analisis Koefisien Determinan (Adjusted R2)

Pada penelitian ini menggunakan uji uji diatas untuk mengetahui validitas dan reabilitas data, untuk menguji normalitas data dan asumsi klasik, untuk mengetahui pengaruh dari masing masing variabel indenpenden terhadap variabel dependen, dan pengaruh secara bersama sama variabel X terhadap variabel Y. Pengujian tersebut biasa digunakan untuk mengetahui nilai antar variabel yang ingin dicari tahu yang kemudian disimpulkan sesuai dengan hasil yang telah ditunjukkan dari pengujian tersebut.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel dan konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Untuk mengetahui alat ukur reliabilitas atau tidak, dilakukan dengan melihat koefisien tersebut dari 0 hingga 1. Apabila semakin mendekati angka 1 maka menunjukkan *reliable*. Suatu pengukuran dikatakan *reliable* bila nilai *Alpha Cronback* diatas 0,6 atau 60% maka data tersebut *reliable*

**Table 1. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	N of item	Keterangan
Komitmen Organisasi	0.754	8	Reliabel
Disiplin Kerja	0.702	7	Reliabel
Shift Kerja	0.753	8	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.779	8	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.781	10	Reliabel

Berdasarkan hasil tabel diatas nilai *Alpha Cronback* untuk semua variabel adalah diatas atau lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan ke 5 variabel tersebut reliabel untuk dilanjutkan ke pengukuran dan penelitian selanjutnya.

### 2. Uji Asumsi Klasik

#### A. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah persamaan variabel terjadi gejala multikonearitas. Pendeteksian terhadap multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai variance inflating factor (VIF) dari hasil analisis regresi. Jika nilai  $VIF > 10$  (Ghazali, 2016:103). maka terdapat gejala multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada table berikut :

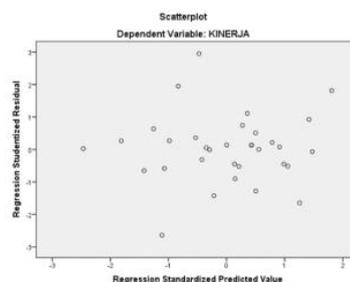
**Table 2. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Komitmen Organisasi	.690	1.449
Disiplin Kerja	.532	1.881
Shift Kerja	.490	2.042
Lingkungan Kerja	.605	1.653

Berdasarkan tabel diatas variabel komitmen organisasi sebagai X1, disiplin kerja sebagai X2, shift kerja sebagai X3, lingkungan kerja sebagai X4. Memiliki nilai tolerance yang berbeda yaitu 0,690; 0,532; 0,490; dan 0,605 sehingga dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas karena nilai tolerance variabel independent lebih dari 0,1. Hasil nilai VIF variabel independent yaitu 1,449; 1,881; 2,042; dan 1,653 dari nilai VIF tersebut dinyatakan bahwa nilai VIF kurang dari 10.

**B. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah didalam model regresi telah terjadi kesamaan variance atau tidak. Data yang baik adalah data yang bebas dari gejala heteroskedastisitas, dalam mendeteksi heteroskedastisitas dapat melihat sebuah grafik, apabila pada grafik terlihat tidak membentuk sebuah pola, bergelombang dan titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 maka hal demikian disebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.



**Gambar 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas gambar titik-titik menyebar dan tidak berbentuk gelombang, serta tidak adanya titik yang saling bertumpuk dan membentuk pola yang tidak beraturan ini mengindikasikan tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas atau tidak adanya kesamaan variabel.

**3. Analisis Regresi Linier berganda**

Persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut

**Table 3. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	6.788	8.450	
Komitmen	.328	.148	.343
Disiplin Kerja	-.319	.236	-.239
Shift Kerja	.173	.180	.178
Lingkungan Kerja	.807	.280	.477

#### 4. Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel dengan taraf signifikansi 5%. Rumus mencari t table  $df = (n - k)$  alpha 5% adalah 0,05 karena uji T menggunakan 2 arah menjadi  $0,05/2$  jadi  $(0,025 ; 33-4) = (0,025 ; 2.045)$  Pada penelitian ini nilai t tabel sebesar **2.045**, atau  $sig < 0.05$  kriteria keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- Jika nilai t hitung  $>$  nilai t tabel, maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima
- Jika nilai t hitung  $<$  nilai t tabel, maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak

**Table 4. Hasil Uji T Partial**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	6.788	7.887		860	.015	
Komitmen	.328	.148	.343	2.210	.035	Berpengaruh
Disiplin Kerja	-.319	.236	-.239	-1.354	.187	Tidak berpengaruh
Shift Kerja	.173	.180	.178	.966	.342	Tidak berpengaruh
Lingkungan Kerja	.807	.280	.477	2.881	.008	Berpengaruh

Hasil dari uji T partial adalah :

- Nilai t hitung untuk variabel komitmen organisasi sebesar  $2.210 > 2.045$  t tabel dan nilai sig  $0.035 < 0.05$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima untuk variabel komitmen organisasi, dengan demikian maka secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja engineer service point compnet dimasa pandemi.
- Nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar  $-1.354 < 2.045$  t tabel dan nilai sig  $0.187 > 0.05$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak untuk variabel disiplin kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja engineer service point compnet dimasa pandemi.
- Nilai t hitung untuk variabel shift kerja sebesar  $0.966 < 2.045$  t tabel dan nilai sig  $0.342 > 0.05$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak untuk variabel shift kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel shift kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap 73 kinerja engineer service point compnet dimasa pandemi.
- Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar  $2.881 > 2.045$  t tabel dan nilai sig  $0.008 < 0.05$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima untuk variabel lingkungan kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja engineer service point compnet dimasa pandemi

#### 5. Uji F

Uji f simultan guna mengetahui pengaruh variabel terikat (komitmen organisasi, disiplin kerja, shift kerja dan lingkungan kerja) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (kinerja). Dalam pengujian ini yang menjadi pembanding adalah nilai f hitung dan f tabel. Rumus mencari f tabel adalah  $(df_1=k - 1)$   $(df_2=n - k)$  n adalah = responden dan k adalah = semua variabel bebas dan terikat jadi  $(df_1=5-1)$   $(df_2=33-5)$  jadi nilai f tabel adalah **2.714** : Dalam keputusannya kriteria yang digunakan sebagai berikut:

- a. Apabila  $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima.
- b. Apabila  $f\text{-hitung} < f\text{-tabel}$ , maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak, atau dengan membandingkan nilai  $\text{sig} < 0.05$  dari pada nilai  $\text{sig}$  variabel

**Table 5. Hasil Uji F Simultan**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Keterangan
Regression	173.936	4	43.484	<b>8.061</b>	.000 <sup>b</sup>	Berpengaruh Signifikan
Residual	151.034	28	5.394			
Total	324.970	32				

Hasil pengolahan data pada table uji f menunjukkan nilai F hitung  $8.061 > 2.714$  F-tabel dan signifikansi  $0.000 < 0.05$ , maka keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Kesimpulannya adalah secara simultan variabel komitmen organisasi (X1), variabel disiplin kerja (X2), variabel shift kerja (X3) dan variabel lingkungan kerja (X4) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y), artinya komitmen organisasi, disiplin kerja, shift kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja engineer service point Compnet dimasa pandemi.

#### 6. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau presentase sumbangan pengaruh variabel independen dalam model regresi memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya.

**Table 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi  $R^2$**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.732 <sup>a</sup>	.535	.469	2.32251	1.754

Berdasarkan hasil pada tabel hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai angka Adjusted R Square sebesar 0.469, artinya korelasi antara variabel komitmen organisasi, disiplin kerja, shift kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 46.9%. dan hubungan yang terjadi adalah cukup baik, sedangkan sisanya sebanyak 53.1% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti atau tidak dimasukkan pada penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pada penelitian ini terdapat variabel komitmen memiliki nilai t hitung untuk variabel komitmen sebesar  $2.210 > 1.697$  t tabel dan nilai  $\text{sig} 0.035 < 0.05$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. kesimpulannya komitmen secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja engineer service point Compnet dimasa pandemi. Hasil ini menjelaskan komitmen masing-masing engineer service point di PT Nusantara Compnet Integrator yang baik di masa pandemi covid-19 tentu hal itu akan memicu para karyawan untuk semakin menaikkan kinerja mereka walaupun dimasa pandemi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sultan, Nurul Fahmi (2021) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Saat Pandemi Covid 19.

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pada penelitian ini terdapat variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar  $-1.354 < 1.697$  t tabel dan nilai sig  $0.187 > 0.05$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>2</sub> ditolak. kesimpulannya disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja tim service point compnet. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai compnet memiliki kesadaran akan peraturan didalam organisasi, pegawai mengerti akan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dengan begitu, disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya bagi organisasi. Namun dimasa pandemi tentu sifat disiplin kerja sangat dibutuhkan, tetapi berdasarkan hasil yang didapatkan berdasarkan survey dari engineer service point, disiplin kerja tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja tim service point dimasa pandemi. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitan Ahmadi (2021) dengan judul Analisis Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19”

### **Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pada penelitian ini terdapat variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar  $-1.354 < 1.697$  t tabel dan nilai sig  $0.187 > 0.05$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>3</sub> ditolak. kesimpulannya shift kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai compnet. Hal ini menandakan bahwa shift kerja yang diberikan oleh compnet tidak mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan memberikan penerapan shift kerja yang baik kepada karyawannya dalam membuat karyawan memiliki semangat kerja serta kinerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun shift kerja yang diterapkan dimasa pandemi tidak berpengaruh terhadap kinerja tim service point compnet, karna yang dibutuhkan tim service point adalah fasilitas yang memadai untuk menyelesaikan tugasnya. Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitan Yoga Aditya (2020) dengan judul Pengaruh Shift Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Mega Andalan Plastik Industri Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

### **Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pada penelitian ini terdapat variabel lingkungan kerja memiliki Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar  $2.881 > 1.697$  t tabel dan nilai sig  $0.008 < 0.05$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>4</sub> diterima. kesimpulannya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja engineer service point Compnet dimasa pandemi. Hasil ini diperoleh karena engineer membutuhkan koneksi internet dan fasilitas yang memadai untuk bekerja, ruangan kerja yang bersih dan aman dari virus, serta ruangan kerja yang kondusif agar membuat engineer semakin fokus dan nyaman. Lingkungan yang baik dapat meningkatkan kinerja engineer. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Abas Sunarya, Padeli Siti Dian Cahya, 2021) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Masa Pandemi Covid 19 (Studi Kasus Pada Pegawai Kelurahan Salembaran Jaya).

### **Pengaruh Komitmen, Disiplin Kerja, Shift Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pada penelitian ini dan berdasarkan hasil olahan data maka diperoleh memiliki nilai F hitung  $8.061 > 2.679$  F-tabel dan signikansi  $0.000 < 0.05$  yang keputusannya H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>5</sub> diterima. Kesimpulannya komitmen, disiplin kerja, shift kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja engineer service point Compnet dimasa pandemi. Pada penelitian ini dengan adanya komitmen yang bersifat lebih mementingkan pekerjaan, pegawai yang disiplin terhadap pekerjaannya, shift kerja yang telah disesuaikan disetiap daerahnya serta lingkungan kerja yang dinilai layak dan mamadai dapat membuat kinerja

pegawai dapat dipertahankan pada setiap waktu. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sultan, Nurul Fahmi (2021), Ahmadi (2021), Yoga Aditya (2020) dan penelitian (Abas Sunarya, Padeli Siti Dian Cahya, 2021)

## KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil kesimpulan yang dibahas, didapat kesimpulan sebagai berikut :

1. komitmen organisasi secara parsial didapatkan hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja engineer service point Compnet dimasa pandemi
2. Disiplin Kerja secara parsial didapatkan hasil tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja engineer service point Compnet dimasa pandemi
3. Shift Kerja secara parsial didapatkan hasil tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja engineer service point Compnet dimasa pandemi
4. Lingkungan kerja secara parsial didapatkan hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja engineer service point Compnet dimasa pandemi
5. komitmen organisasi, disiplin kerja, shift kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja engineer service point Compnet dimasa pandemi

## SARAN

Berdasarkan hasil dari kesimpulan yang telah dilakukan maka saran ataupun masukan adalah Hasil penelitian yang dilakukan, variabel lingkungan kerja yang paling mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, diharapkan setiap kantor cabang compnet dimana terdapat service point engineer agar dapat memperbaiki kualitas internet dan kondisi kondusif di setiap kantor cabang agar kinerja engineer service point tetap terjaga. Bagi engineer service point Compnet yang telah memiliki kinerja yang baik oleh karena itu harus mempertahankan kinerjanya dan terus meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menambah variabel-variabel lain dan untuk pengambilan sampel ada baiknya seluruh engineer divisi Maintenance di ikut sertakan dalam melakukan sampel agar hasil survey yang dilakukan lebih akurat dan dari variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja engineer service point dimasa pandemi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi & Hardiyanto, Toto (2021). Analisis Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19. Diakses 09 January 2023, dari Universitas Sahid Jakarta
- Badriyah, Salilatul 2019. Manajemen Psikologi Shift kerja. Malang: [Universitas Islam Negeri Malang] diakses dari <http://etheses.uin-malang.ac.id/>
- Dewayani, Tantri. (2020) "Bekerja dari Rumah (Work From Home) dari Sudut Pandang Unit Kepatuhan Internal." Direktorat Jenderal Kekayaan Negara, Kementerian Keuangan Republik Indonesia, diakses dari <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13014/Bekerja-dari-Rumah-Work-From-Home-Dari-Sudut-Pandang-Unit-Kepatuhan-Internal.html>.
- Edison, Y., & Imas, K. 2016. MSDM Strategi dan Perubahan Dalam rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Ekaningtyas, S. W. 2016. Pengaruh Sistem Shift Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Bagian Operator Di SPBU Baratan Jember [Universitas Jember]. <https://repository.unej.ac.id/>

- Elfina, R., & Tanjung, R. (2022). the influence of commitment, productivity, organization citizenship behavior, training on performance police tanjungpinang in the time of covid-19. *International Journal of Social Science*, 1(6), 945-954.
- Ghazali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hardiansyah, R., Tanjung, R., & Ifardiyanto, I. (2021). Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Perekonomian Kepulauan Riau. *Bening*, 8(1), 56.
- Jufrizen, J. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*. Medan : Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Perbankan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nurmianto, E. (2018). *Ergonomi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Surabaya: Guna Widya
- Pratama, Yoga Aditya (2022) *Pengaruh Shift Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Mega Andalan Plastik Industri*. Skripsi thesis. Yogyakarta : Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Sultan, Nurul Fahmi. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Saat Pandemi Covid\_19*. Diakses 09 January 2023, dari Politeknik Universitas Ujung Pandang <http://jurnal.poliupg.ac.id/index.php/akunsika>
- Sunarya, Abas. Padeli & Oktavionita, Siti Dian Cahya Dwi. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Masa Pandemi Covid 19 (Studi Kasus Pada Pegawai Kelurahan Salembaran Jaya)*. Diakses 10 January 2023, dari Universitas Raharja Jakarta
- Sinambela, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Tanjung, R., Mulyati, S., Saputra, E. K., Manalu, F. M., & Hisyam, M. (2022). Effect Of Online Learning, Emotional Intelligence, Intellectual Intelligence And Social Intelligence On Student Performance In Batam City In Time Of Covid-19. *International Journal of Social Science*, 2(2), 1545-1548.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Cetakan ke Lima. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wonua, A. R., Widiana, I. N. W., Mangkay, S. D., Baali, Y., Hadiyati, R., Simarmata, N., ... & Saerang, A. A. (2023). *Manajemen Kinerja: Pendekatan SDM*. Get Press Indonesia.