

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Media Cahaya Pagi

Oleh

Gerry J. Jr. Wowor¹

Sontje M. Sumayku²

M. O. Siwi³

Abstract :

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat didalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Untuk mewujudkan operasinya, sebuah perusahaan memerlukan beberapa faktor produksi yaitu alam, tenaga kerja, modal dan keahlian. Dimana keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien . Dan diantara keempat faktor utama tersebut faktor tenaga kerja atau manusia dalam hali ini adalah karyawan, merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu segala aktivitas yang ada di perusahaan. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang terbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia.

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi liner berganda. Variabel bebas adalah Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin (X_2) serta variabel terikat Komitmen Organisasional (Y_3). Data penelitian ini menggunakan data primer dalam bentuk kuesioner. Responden yang diteliti berjumlah 30 orang. Untuk pengujian hipotesa dilakukan secara simultan dan parsial. Variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin secara simultan berpengaruh tinggi terhadap Komitmen Organisasional terbukti dengan nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,856$. Variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin secara simultan memiliki hubungan cukup kuat dan positif terhadap Komitmen Organisasional.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan berupaya berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi/perusahaan dapat memberikan prestasi kerja. Dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas, diantaranya semangat kerja dan disiplin kerja, tingkat Lingkungan Kerja, keterampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, saran produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi (Ravianto, 1995 : 20).

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk

dapat bekerja lebih giat, cepat dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja.

Faktor lain yang menentukan produktivitas adalah disiplin kerja. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. (NitiseMITO, 1982 : 200). Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang Lingkungan Kerja, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan semangat dan disiplin kerja karyawan, maka Lingkungan Kerja, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk

yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi.

Selama ini usaha peningkatan produktivitas lebih banyak dilakukan melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan, padahal untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tersebut perlu dilakukan latihan atau training yang memerlukan adanya pengorbanan dana (biaya) dan waktu yang tidak sedikit. Oleh karena itu peningkatan semangat kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang perlu untuk diperhatikan dalam usaha mencapai produktivitas yang tinggi.

Disisi lain, dalam menjalankan tugas sesuai dengan fungsinya, maka kinerja pegawai juga akan ditentukan oleh sejauh mana pegawai tersebut memiliki komitmen terhadap organisasional. Komitmen akan mencerminkan tingkat kesungguhan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Sebab adanya komitmen yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Simmons, 2005). Gunz dan Gunz (2004) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki korelasi positif. Hal ini berarti untuk memenuhi dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, organisasi harus mampu meningkatkan komitmen pegawai (Organisasi).

Seperti kita ketahui pada umumnya perusahaan harus bisa mempertahankan citranya agar dapat memperluas/menguasai pangsa pasar. Dalam hal ini perusahaan juga harus bisa meningkatkan kualitas perusahaan misalnya dari segi intern perusahaan itu sendiri antara lain peningkatan kualitas karyawan. Kualitas karyawan dapat dilihat dari semangat, disiplin kerja dan komitmen organisasi yang dilakukan sehari-hari. Dengan adanya semangat, disiplin kerja dan komitmen organisasi yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang mendatangkan profit. Dalam melakukan kegiatan produksinya hampir semua menggunakan tenaga kerja manusia, sehingga

dalam proses produksi memerlukan keterampilan tenaga kerja manusia yang handal yang nantinya akan dapat meningkatkan produktivitas yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Diperlukan kondisi psikologis yang mendorong karyawan untuk melakukan usaha sehingga yang dilakukan diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan. Salah satu tujuan perusahaan adalah mendapatkan laba yang bisa didapat dengan produktivitas yang tinggi. Sehingga apa yang menjadi output perusahaan benar-benar dapat dinikmati konsumen.

Untuk meningkatkan usaha pengembangan dan peningkatan keterampilan karyawan yang bertujuan untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan Media Cahaya Pagi dalam mencapai hasil kerjanya yang telah ditetapkan oleh perusahaan salah satunya adalah melalui peningkatan semangat kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Berdasarkan survey pendahuluan, peneliti menemukan adanya kekurangan menaati tata tertib dan kebersihan kantor, sirkulasi ruangan kerja yang baik, ketentuan-ketentuan perusahaan yang memberatkan karyawan dan suasana kerja yang kurang kondusif.

Dari alasan dan kondisi tersebut diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkat suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan Media Cahaya Pagi”**.

1.2. Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan Media Cahaya Pagi?
2. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap

Komitmen Organisasional pada Karyawan Media Cahaya Pagi?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan Media Cahaya Pagi.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan Media Cahaya Pagi.

1.4. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian meliputi:

1. Manfaat Ilmiah
Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan masukan sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia Lingkungan Kerja khususnya bagi jurusan Ilmu Administrasi program studi Ilmu Administrasi Bisnis dalam mata kuliah Manajemen Sumber daya Manusia dan untuk mengembangkan ilmu bidan manajemen, yaitu mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi baik secara teori maupun praktek yang sebenarnya di Media Cahaya Pagi.
2. Manfaat Praktis
Diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi manajemen Karyawan Media Cahaya Pagi dalam rangka pengelolaan sumber daya manusia.

LANDASAN TEORI

2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Mardiana, (2005) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan Kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat

bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi Lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Sementara Sedarmayanti, (2001:21) membagi lingkungan kerja menjadi dua bagian, yaitu : (a) lingkungan kerja fisik dan (b) lingkungan kerja non fisik”. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni : (1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya), (2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.2. Pengertian Disiplin Kerja

Setiap perusahaan pada umumnya menginginkan agar para karyawan yang bekerja dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Dengan ditetapkannya peraturan

baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitas kerjanya dapat meningkat.

Disiplin kerja juga diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan (Warsono, 1997:147).

Sedangkan Alex Nitisemito mengemukakan pengertian pendisiplinan yaitu sebagai suatu sikap, tingkah laku dan peraturan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis atau tidak tertulis (Nitisemito, 1982:199).

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang/sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik perbuatan pada suatu organisasi/perusahaan untuk tujuan tertentu.

Disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut :

- 1) Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika dan kaidah yang berlaku.
- 2) Adanya perilaku yang terkendali
- 3) Adanya ketaatan

2.3. Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan suatu bentuk sikap (Luthans, 2002:235). Dan sikap dapat dipecah menjadi 3 komponen dasar : emosional, informasional dan berperilaku (Luthans, 2002:224). Dalam Organization behavioral atau perilaku organisasi, komitmen organisasi adalah komponen dari perilaku. (“*In organization, attitudes are important because of their behavioral component*”), Robbins, S. : (2007:69). Menurut Robbins, *Attitudes is Evaluative statements or judgement concerning object, people or events* (Sikap adalah pernyataan tentang penilaian seseorang terhadap objek, orang-orang atau kejadian).

Dan dibagi dalam 3 komponen yaitu : *cognitive, affective and behavioral* (kognitif, afektif dan berperilaku) (2007:69).

Komponen emosional/afeksi melibatkan perasaan orang (positif, netral atau negatif) terhadap suatu objek. Komponen informasional/kognisi terdiri dari keyakinan/opini dan informasi/pengetahuan yang dimiliki seseorang atas objek. Komponen intensi/keperilaku meliputi tendensi seseorang untuk berperilaku dalam cara tertentu terhadap suatu objek.

Termologi sikap pada dasarnya merujuk kepada komponen afektif/emosi (Robbins, 2001:68). Menurut Luthans (2002:225) dari 3 komponen sikap, hanya komponen intensi/keperilaku yang dapat diamati langsung. Komponen emosi dan keyakinan tidak dapat dilihat orang lain, hanya dapat diduga. Sikap dalam organisasi dianggap penting karena berpengaruh terhadap perilaku. Dan komitmen organisasional sebagai bagian dari sikap mempengaruhi berbagai perilaku penting agar organisasi berfungsi efektif. Pentingnya komitmen pegawai diperkuat dengan serangkaian penelitian yang menunjukkan ada hubungan yang kuat antara komitmen organisasional dengan penampilan kerja. (Luthans, 2002:237).

METODE PENELITIAN

3.1. Metode yang digunakan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode korelasi yang dimaksudkan untuk mengetahui hubungan fungsional maupun asosiatif antar variabel-variabel penelitian, dimana metode korelatif ini diaplikasikan dengan menggunakan pendekatan survey terhadap objek amatan penelitian.

3.2. Variabel Penelitian

Istilah variabel adalah objek penelitian/apa yang menjadi titik berat perhatian suatu penelitian (Suharsimi Arikunto, 1998:99). Variabel yang diteliti harus sesuai

dengan permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian.

Dalam penelitian ini variabel yang akan diteliti adalah:

1. Variabel Bebas/Independent variable (X), yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain atau yang diselidiki pengaruhnya adapun yang menjadi variabel bebas (X) dalam penelitian ini terdiri dari :

a. Lingkungan Kerja (X_1)

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja merupakan faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu/tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

b. Disiplin Kerja (X_2)

Disiplin kerja adalah sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang/sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik perbuatan pada suatu organisasi/perusahaan untuk tujuan tertentu. Indikator disiplin kerja meliputi: ketepatan waktu, mampu memanfaatkan dan menggerakkan peralatan dengan baik, menghasilkan pekerjaan yang memuaskan mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan (kepatuhan pada peraturan), memiliki

tanggung jawab yang tinggi.

2. Variabel Terikat atau Dependent Variable (Y) adalah gejala atau unsur yang dipengaruhi variabel lain, variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas karyawan dengan indikator kualitas dan hasil yang diperoleh. Adapun variabel terkait yaitu Komitmen Organisasional yang secara umum dapat diartikan sebagai keterikatan pegawai pada organisasi dimana pegawai tersebut bekerja. Komitmen dibutuhkan oleh organisasi agar sumber daya manusia yang berkomitmen dalam organisasi dapat terjaga dan terpelihara dengan baik. Komitmen organisasional didefinisikan sebagai pengukur kekuatan pegawai yang berkaitan dengan tujuan dan nilai organisasi (McNesee-Smith, 1996).

3.3. Populasi dan Sampel

Menurut Husein Umar (2001:107) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel, sedangkan sampel adalah bagian kecil dari populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Media Cahaya Pagi. Adapun jumlah karyawan pada Media Cahaya Pagi adalah 30 orang. Mengingat jumlah karyawan dilingkungan P.T. Media Cahaya Pagi kurang dari 100 yaitu 30 orang maka berdasarkan ketentuan tersebut diatas peneliti ini tidak memiliki sampel penelitian. Dengan penelitian populasi diharapkan penelitian ini mempunyai prestasi yang tinggi yang akhirnya pandangan yang lebih mendekati nilai sesungguhnya.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian ini adalah:

1. Survey awal, penerapan metode ini dilakukan untuk memperoleh gambaran

awal dan menyeluruh terhadap keadaan dan situasi pada Media Cahaya Pagi.

2. Wawancara, ini dilakukan secara langsung pada karyawan di Media Cahaya Pagi, untuk mendapatkan data primer dari responden. Dan juga untuk mendapatkan data sekunder dari pimpinan.
3. Kuesioner, daftar pertanyaan yang diberikan kepada sejumlah responden yang ditetapkan melalui teknik penarikan sampel dengan maksud memperoleh data primer.
4. Studi dokumen, digunakan untuk menjangkau data sekunder yang berkaitan dengan fokus penelitian.
5. Observasi, teknik ini dilakukan dengan mengamati secara langsung terhadap keadaan dan situasi pada Media Cahaya Pagi.

3.5. Teknik dan Analisa Data

1. Statistik Deskriptif

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa statistik deskriptif dan induktif. Menurut Nata Wirawan (2001:3), statistik deskriptif atau statistik deduktif adalah statististik dimana tingkat pekerjaan mencakup cara – cara pengumpulan, menyusun atau mengatur, mengolah, menyajikan dan menganalisa dan angka agar dapat memberikan gambaran yang teratur, ringkas dan jelas mengenai keadaan, peristiwa, atau gejala tertentu sehingga dapat ditarik pengertian atau makna tertentu. Adapun secara keseluruhan analisis data ini menggunakan bantuan computer dengan *Software Program SPSS* tanpa menggunakan perhitungan manual (Sistem Komputerisasi).

2. Statistik Induktif/ Inferensia

Selanjutnya untuk mencapai tujuan penelitian seperti yang telah dikemukakan sebelumnya, maka di analisa statistik induktif atau inferensia. Statistik induktif atau inferensia adalah semua bentuk dari metode yang berhubungan dengan analisis sebagian data atau

seluruh data yang tersaji sampai ke peramalan atau penarikan dan gambaran data induknya. Yaitu menggunakan metode analisa regresi linear berganda dapat dijelaskan dibawah ini

3. Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono, (2004: 250) analisa regresi linear berganda digunakan oleh peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variable independen bila dua atau lebih atau variabel independen sebagaimana faktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) dengan menggunakan formula:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan : α = konstanta

β_1 = koefisien regresi untuk X_1

β_2 = koefisien regresi untuk X_2

ϵ = error

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Disiplin

Y = Komitmen Organisasional

Untuk menyelesaikan analisis data ini secara keseluruhan digunakan Software Program SPSS dan semua hasil output data yang dihasilkan kemudian diinterpretasikan satu per satu termasuk didalamnya menentukan koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2). Analisis Koefisien Korelasi (R) ini digunakan untuk mengukur tingkat hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dalam hal ini mengukur kuat atau lemahnya hubungan antara profesionalisme audito terhadap Komitmen Organisaional dalam pemeriksaan laporan keuangan.

Sifat korelasi akan menentukan arah dari korelasi. Korelasi dapat dikelompokkan sebagai berikut (Nugroho, 2005).

- 1) 0,00 sampai dengan 0,20 berarti korelasi memiliki keeratan sangat lemah.

- 2) 0,21 sampai dengan 0,40 berarti korelasi memiliki keeratan lemah.
- 3) 0,41 sampai dengan 0,70 berarti korelasi memiliki keeratan kuat.
- 4) 0,71 sampai dengan 0,90 berarti korelasi memiliki keeratan sangat kuat.
- 5) 0,92 sampai dengan 0,99 berarti korelasi memiliki keeratan sangat kuat sekali.
- 6) 1 berarti korelasi sempurna.

Koefisien determinasi (R^2) diperlukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh Profesionalisme Lingkungan Kerja (X_1) dan disiplin (X_2) terhadap Komitmen Organisasional (Y).

4. Pengujian hipotesis uji F

Selanjutnya untuk menguji hipotesis yang diajukan maka, digunakan statistic dan uji F. Uji F adalah untuk menguji pengaruh variabel bebas secara keseluruhan.

$H_0 : \beta_1, \beta_2, = 0$, artinya variabel profesionalisme Lingkungan Kerja, disiplin dan pengabdian profesi tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional.

$H_a : \beta_1, \beta_2, \neq 0$, artinya variabel profesionalisme Lingkungan Kerja, disiplin dan pengabdian profesi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional.

Dengan kriteria pengujian jika, $F_{hit} > F_{table}$ maka, H_0 ditolak berarti H_a diterima atau dengan menggunakan kriteria lain yaitu apabila signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima dan apabila signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak. Uji F adalah untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial atau sendiri-sendiri.

$H_0 : \beta_1 = 0$,
artinya variabel profesionalisme Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional.

$H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya variabel profesionalisme Lingkungan

Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya variabel profesionalisme disiplin tidak berpengaruh Komitmen Organisasional.

$H_a : \beta_2 \neq 0$, artinya variabel profesionalisme disiplin berpengaruh Komitmen Organisasi.

Sebelum melakukan analisis data, penulis terlebih dahulu melakukan pengujian kualitas data yang diperoleh. Uji kualitas data dilakukan untuk meyakinkan kualitas data yang akan diolah yang terdiri dari pengujian validitas dan pengujian reliabilitas. Suatu skala pengukuran disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid maka ia tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan. Sumarsono (2004:34), pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

Dikarenakan penelitian ini menggunakan format kuesioner dari penelitian Maradona Berdje, Hendra Wahyudi dan Aida Ainul Mardiah, maka tidak perlu dilakukan pengujian kembali karena telah teruji validitas dan reabilitas variabel. Pada penelitian terdahulu uji validitas instrument dilakukan dengan cara memakai teknik product moment (Umar, 2005:190). Kemudian pengujian reabilitas dengan menggunakan teknik Alfa Cronbach karena jenis dan interval/essay dengan membandingkan pada table r dengan $n=15$ pada $\alpha 0,05$ (Sugiyono, 2004:282-283).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Regresi Linear berganda

Tabel
Coefficients^a

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	3,018	.7468		2,055	.051
(Constant)	.268	.108	.369	2,485	.020
Lingkungan Kerja	.569	.143	.591	3,980	.001
Disiplin					

a. Dependent Variable : Komitmen Organisasional

Sumber : Data olahan 2012

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan untuk memastikan pengaruh Lingkungan Kerja, dan Disiplin terhadap Komitmen Organisasional. Analisis yang digunakan untuk hasil penelitian ini adalah statistik inferen berupa regresi linear berganda yaitu alat analisis peramalan nilai pengaruh beberapa variabel bebas terhadap suatu variabel terikat untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Analisis data dilakukan dengan analisis regresi berganda diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b X_1 + b X_2$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS seperti pada table di atas maka dapat dilihat pada bagian "Coefficient" bahwa model regresi yang diperoleh adalah :

$$Y = 3,018 + 0,268 X_1 + 0,569 X_2 + e$$

Konstanta (a) sebesar 3,018 memberikan pengertian bahwa jika Lingkungan Kerja dan Disiplin sama dengan

nol (0), maka besarnya Komitmen Organisasional adalah sebesar 3,018 satuan.

Model regresi $Y + 3,018 + 0,268 X_1 + 0,569 X_2 + e$ menggambarkan bahwa beba (independen) Lingkungan Kerja dan Disiplin dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan, jika satu variable independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variable terikat (dependen) Komitmen Organisasional adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variable independen tersebut.

Jika nilai b_1 yang merupakan koefisien korelasi dari variable Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,268 mempunyai arti bahwa jika variable Lingkungan Kerja bertambah 1 satuan, maka variable komitmen Organisasional juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,268 satuan.

Jika nilai B_2 yang merupakan koefisien korelasi dari variable Disiplin (X_2) sebesar 0,569 mempunyai arti bahwa jika Variabel Disiplin bertambah 1 satuan, maka variable Komitmen Organisasional juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,569 satuan.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa setiap kali terjadi perubahan Lingkungan Kerja dan Disiplin maka akan mempengaruhi Komitmen Organisasional Pada Media Cahaya Pagi.

4.3.2 Koefisien Korelasi R dan Koefisien Determinasi (R^2)

a. Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi (R) ini digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y), dalam hal ini mengukur kuat lemahnya hubungan Lingkungan Kerja (X_1), dan Disiplin (X_2) dengan Komitmen Organisasional (Y).

Table 4.11**Correlations**

	Komitmen Organisasional	Lingkungan Kerja	Disiplin
Perarson Correlation	1.000	.873	.905
Komitmen Organisasional	.873	1.000	.853
Lingkungan Kerja	.905	.853	1.000
Disiplin			
Sig. (1-tailed)	.	.000	.000
Komitmen Organisasional	.000	.	.000
Lingkungan Kerja	.000	.000	.
Disiplin			
N	30	30	30
Komitmen Organisasional	30	30	30
Lingkungan Kerja	30	30	30
Disiplin			

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program *SPSS* seperti yang ada pada table bagian *Correlations* dapat dilihat bahwa koefisien korelasi linear yang dihasilkan antara Lingkungan Kerja (X_1) dengan Komitmen Organisasional (Y) adalah sebesar 0,873 artinya tidak memiliki tingkat hubungan yang berlawanan atau negative yaitu sebesar 0,973 dan koefisien korelasi linear yang dihasilkan antara Disiplin (X_2) dengan Komitmen Organisasional (Y) adalah sebesar 0,905 artinya juga tidak memiliki tingkat hubungan berlawanan atau negative sebesar 0,905.

Maka dapat disimpulkan bahwa kedua variable Lingkungan Kerja dan Disiplin memiliki hubungan yang sangat kuat sekali terhadap Komitmen Organisasional pada Media Cahaya Pagi.

b. Koefisien Determinan (R^2)**Tabel 4.12****Model Summary**

Model	R	R. Square	Adjusted R. Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 ^a	.856	.844	.99374

a. Predictors : (constant), Lingkungan Kerja, Disiplin

Sumber : Data olahan

Koefisien determinasi (R^2) diperlukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variable (X) terhadap variable (Y). koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,856 ini memberikan pengertian bahwa besarnya Komitmen Organisasional dapat dijelaskan oleh kedua variable independen yaitu Lingkungan Kerja dan Disiplin adalah sebesar 85,6 % sementara sisanya 14,4% dijelaskan oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3.3 Pengajuan Hipotesis

Perumusan hipotesis yang diuji, telah dikemukakan dalam Bab sebelumnya dengan tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$ maka hasil pengujian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut :

a. Uji F

Pada table 4.14 dapat dilihat uji F untuk menguji semua variable bebas yang akan mempengaruhi variabel Y .

Tabel 4.13
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	141.262	2	70.631	71.52	.000
Residual	23.701	24	.988		
Total	164.963	26			

- Predictors (constant), Lingkungan Kerja, Disiplin
- Dependent Variable : Komitmen Organisasional

Sumber : Data olahan

Hasil analisis regresi menggunakan $F_{hitung} = 71,523 > F_{tabel} = 2,78$ dengan tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima. Yang berarti bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada Media Cahaya Pagi

b. Uji T

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variable independen terhadap variable dependen dalam model regresi yang sudah dihasilkan. Maka digunakan uji t untuk menguji masing-masing variable independen terhadap variable dependen.

Table 4.14

Koefisien Regresi Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Komitmen Organisasional (Y) Coefficients^a

Model	Unstandarizen Coefficients			t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3.018	1.468		2.055	.051
Lingkungan kerja	.268	.108	.369	2.485	.020
Disiplin	.569	.143	.591	3.980	.001

- Dependent Variable : Komitmen Organisasional

Sumber : Data olahan

Analisis ini menguji apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional. Dari hasil Uji t pada table diatas dilihat bahwa jumlah Lingkungan Kerja (X₁) $t_{hitung} = 2,465 \geq t_{tabel} = 2,052$ dan signifikansi $p\text{-value} = 0,020 < 0,05$, maka dapat disimpulkan menolak H_0 dan menerima H_a atau Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada Media Cahaya Pagi.

Tabel 4.15

Koefisien Regresi Disiplin (X₂) Terhadap Komitmen Organisasional (Y) Coefficients^a

Model	Unstandarizen Coefficients			t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3.018	1.468		2.05	.051
Lingkungan kerja	.268	.108	.369	5	.020
Disiplin	.569	.143	.591	2.48	.001
				5	
				3.98	
				0	

- Dependent Variable : Komitmen Organisasional

Sumber : Data olahan

Analisis ini menguji apakah Disiplin berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional. Dari hasil uji t pada table diatas juga dapat dilihat bahwa jumlah Disiplin (X₂) $t_{hitung} = 3,980 > t_{tabel} = 2,052$ dan signifikansi $p\text{-value} = 0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan menolak H_0 dan menerima diterima atau dapat dikatakan bahwa Disiplin berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada Media Cahaya pagi.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Berdasarkan pembahasan hasil nalisa dalam penelitian ini maka persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 3,018 + 0,268 X_1 + 0,569 X_2 + e$$

Artinya bahwa setiap kenaikan variable Lingkungan Kerja (X_1) sebesar satu skala akan meningkatkan Komitmen Organisasional sebesar 0,268 skala dengan asumsi X_2 konstan atau tetap. Dan setiap kenaikan Variabel Disiplin (X_2) sebesar satu skala akan meningkatkan Komitmen Organisasional sebesar 0,569 skala dengan asumsi X_1 tetap atau konstan. Dengan demikian dapat diketahui bahwa setiap kali terjadi perubahan Lingkungan Kerja dan Disiplin maka akan mempengaruhi Komitmen Organisasional pada Media Cahaya Pagi

2. Hubungan variable Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin (X_2) sangat kuat dan positif. Hal ini dinyatakan dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,925. Nilai ini memberi arti bahwa variable Lingkungan Kerja dan Variabel Disiplin memberikan pengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada Media Cahaya Pagi.
3. Untuk melihat besarnya kontribusi seluruh variable bebas (X_1 dan X_2) terhadap variable terikat (Y), ditunjukkan oleh angka koefisien determinasi sebesar 0,586. Angka ini menunjukkan besarnya sumbangan variabel bebas Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin terhadap variabel Komitmen Organisasional pada Pada Media Cahaya Pagi (Y) sebesar 85,6% sedangkan sisanya 14,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

4. Secara simultan keempat variabel bebas baik Lingkungan Kerja dan Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen Organisasional pada Pada Media Cahaya Pagi. Dengan nilai F_{hitung} lebih besar dan nilai F_{tabel} maka hipotesa null (H_0) ditolak dan dihipotesa alternative (H_a) diterima. Hasil perhitungan yang menggunakan program SPSS diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 71,523 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 2,78 pada $\alpha = 0,05$. Ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja (X_1) dan disiplin (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasional pada Pada Media Cahaya Pagi (Y)
5. Hasil Analisis melalui uji t bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) $t_{hitung} = 2,485$. $t_{tabel} = 2,052$ dan signifikansi p-value = $0,020 < 0,05$ dan = 2,485 dan variabel Disiplin (X_2) $t_{hitung} = 3,980 > t_{tabel} = 2,052$ dan signifikansi p-value = $0,001 < 0,05$, maka dari hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan variabel Disiplin berpengaruh terhadap variabel Komitmen Organisasional pada Pada Media Cahaya Pagi.

5.1. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka beberapa hal yang dapat disarankan sebagai berikut :

1. Kepada perusahaan agar selalu memperhatikan lingkungan kerja yang ada didalam perusahaan.
2. Kepada karyawan agar memperhatikan disiplin dalam bekerja agar segala tujuan organisasi dapat tercapai.
3. Bagi peneliti lanjutan, disarankan untuk meneliti variabel lain yang dapat

mempengaruhi Komitmen Organisasional yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfigari, 1997. *Analisis Regresi Teori, Kasus dan Solusi*, Yogyakarta : BPF
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta : Rineka Cipta
- Hadi, Sutrisno. 1994. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF
- Moekijat, 1995. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung : Pioner Jaya
- _____. 1982. *Tata Laksana Kantor*. Bandung, Alumni
- _____. 1995. *Tata Laksana Kantor*. Bandung : Mandar Maju
- Mulyono, Mauled. 1993. *Penerapan Produktivitas dalam Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Nawawi, Hadari. 1990. *Administrasi Personel untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Haji Masagung
- Nitisemito, Alex S. 1982. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia
- _____. 1991. *Manajemen Peronalia – Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia
- Ravianto, J. 1995. *Produktivitas dan Manajemen*. Jakarta : SIUP
- Ranupardoyo, Hedjarahman. 1993. *Prinsip Pendisiplinan*. Yogyakarta : FE UGM
- Reksohadiprojo, Sukanto. 1989. *Manajemen Produksi*. Yogyakarta : BPF
- Saksono, Slamet. 1997. *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta : Kanisius
- Siagian, Sondag P. 1982. *Administrasi Kantor*. Jakarta : Bina Aksara
- Sinungan, M. 1995. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara
- Simanjuntak, J. Payaman. 1995. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : FEUI
- Soejono, 1997. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugandha, Dan N. 1982. *Manajemen Administrasi*. Bandung, Alumni
- Terry, G. R. 1993. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberti
- The Liang Gie. 1998. *Administrasi Modern*. Yogyakarta : Liberti
- Tim Penyusun Kamus. 1989. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Depdikbud
- Westra, Pariata. 1980. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Liberti
- Wasono, Ig. 1997. *Etika, Komunikasi Kantor*. Yogyakarta : Kanisius