

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Indonesia mewakili negara dengan jumlah unit Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) terbanyak dibandingkan dengan negara lain yaitu mencapai 65 juta unit. Usaha kecil dan menengah merupakan salah satu bagian penting dan menunjang UMKM peran besar dalam negara yang meningkatkan ekonomi Indonesia dengan memberikan kontribusi UMKM terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) mencapai 61,41% dan peningkatan tenaga kerja hanya 97% (sumber: [www. republika.co.id](http://www.republika.co.id))

Menurut undang-undang No. 20 tahun 2008 tentang usaha mikro, kecil dan menengah. Pengertian UMKM adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan organisasi anak atau bahkan cabang organisasi yang terkait, dikuasai, atau menjadi bagian langsung yang tidak dapat diakses langsung dari usaha yang ada penjualan tahunan disetujui dalam peraturan perundang-undangan.

Suatu usaha dapat dikategorikan sebagai UMKM. Perkiraan kriteria yang sesuai dengan pasal 6 (2) undang-undang No. 20 tahun 2008 tentang usaha mikro, kecil dan menengah. Kriteria UMKM yaitu memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp50 juta hingga yang paling banyak Rp500 juta tidak termasuk tanah dan

bangunan tempat usaha, atau memiliki penjualan tahunan lebih dari Rp350 juta sampai dengan paling banyak Rp2,5 Milyar

Kegiatan usaha saat ini, khusus UMKM saling bersaing untuk mencapai target yang maksimal agar dapat bertahan dari persaingan ketat UMKM saat ini dituntut harus mampu bekerja dengan efektif, efisien dan kompetitif, solusi yang harus dilakukan untuk menghadapi persaingan guna meningkatkan daya saing, baik dari segi produk maupun kualitas produksi perusahaan. Pemilik UMKM harus mencari solusi untuk memperebutkan pasar, menjaga kelangsungan hidup usaha agar dapat mencapai tujuan usaha sesuai dengan yang diharapkan.

SDM yang berkualitas adalah SDM yang dapat memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan. Namun dalam kenyataannya sering ditemui bahwa kemampuan sumber daya manusia belum dapat memenuhi harapan manajer maupun pemimpin. Kewajiban manajer maupun pemimpin untuk memperbaiki dan mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi, sehingga diharapkan dapat memberikan manfaat berupa peningkatan kinerja sumber daya manusia yang berdampak juga pada peningkatan kinerja organisasi.

Kinerja memiliki peran yang sangat penting, karena kinerja merupakan bentuk hasil akhir dari suatu proses yang dijalankan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Karyawan yang berhasil menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik dan benar akan memiliki kinerja yang tinggi. Sebaliknya jika karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya

tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan maka akan memiliki kinerja yang buruk atau rendah. Oleh sebab itu dalam suatu organisasi atau bisnis perusahaan, kinerja karyawan sangat berperan penting dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Tujuan organisasi dapat dilakukan dan diwujudkan dengan beberapa faktor, salah satu yang memiliki keterkaitan adalah manajemen sumber daya manusia yang merupakan salah satu aset penting dalam perusahaan manusia yang memiliki sumber daya potensial yang dapat dikembangkan dalam setiap kegiatan yang dilakukan. Sumber daya manusia memiliki keunggulan yang dapat memberikan kontribusi positif serta keuntungan bagi organisasi dengan cara memberdayakan karyawannya sehingga para karyawan ini dapat bekerja terus menerus dan bekerja di organisasi tersebut.

Organisasi yang ingin terus meningkatkan produktivitasnya Tentu saja harus didukung dengan meningkatkan komitmen sumber daya manusia yang dimiliki, hal itu dapat mendukung oleh berbagai macam faktor, seperti menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas kantor / alat kerja yang cukup lengkap dapat mendukung kinerja dari pegawai, memberikan pelatihan dan penerangan sehingga akan bekerja terus menerus di organisasi tersebut atau berkomitmen di dalam organisasi, apabila para pegawai berkomitmen didalam sebuah organisasi maka organisasi akan menuju kearah yang positif dan organisasi akan mencapai target yang sesuai dengan yang diharapkan.

Kota Bandung mempunyai produk yang kreatif sehingga kota Bandung dikenal dengan kota kreatif. Hal itu dapat dilihat dari banyaknya kawasan sentra UMKM di kota Bandung, seperti disajikan beberapa UMKM pada table 1.1 dibawah ini.

Tabel 1.1
Kawasan Industri Usaha Kota Bandung

No	Sentra Usaha	Unit Usaha	Tenaga Kerja
1	Sentra Rajut Binong Jati	150	1200
2	Sentra Sepatu Cibaduyut	148	733
3	Sentra Jeans Cihampelas	59	352
4	Sentra Tekstil dan Produk Tekstil Cigondewah	313	567
5	Sentra Kaos dan Sablon	118	1158
6	Sentra Tahu dan Tempe Cibuntu	108	1018
7	Sentra Boneka Sukamulya	17	151
8	Sentra Spare Part Otomotif Kiaracondong	32	96
9	Sentra Boneka Warung Muncang	48	175
10	Sentra Tas Leuwipanjang	35	143

Sumber: dinas koperasi, usaha mikro kecil dan menengah, dinas perdagangan dan perindustrian kota Bandung

Dari beberapa UMKM di kota Bandung salah satunya adalah sentra industri rajut binong jati. Sentra industri rajut binong jati terletak di kawasan binong kecamatan batununggal. Sentra industri rajut binong jati merupakan salah satu UMKM yang bergerak dibidang membuat pakaian berbahan rajut.

Tabel 1.2
Data UMKM Dan Karyawan Pada Sentra Industri Rajut Binong Jati

No	Potensi	Tahun		
		2016	2017	2018
1	Unit Usaha	215	174	150
2	Tenaga Kerja (orang)	1290	1044	1500
3	Produksi Pertahun (pcs)	90.450	80.340	73.540

Sumber: Koperasi Di Sentra Rajut Binong Jati

Berdasarkan pada Tabel 1.2 di atas dapat dilihat pada data potensi tahun 2016 unit usaha 215, tenaga kerja 1290, dan produksi pertahun 90 450, pada tahun 2017 unit usaha 174, tenaga kerja 1044 dan produksi pertahun 83,340 selanjutnya pada tahun 2018 memiliki unit usaha 150, Tenaga kerja 1500, dan produksi pertahun 73.540, dari 3 tahun terakhir Berapa jumlah unit usaha yang berkurang Produsen yang memilih untuk menutup usahanya terkait dengan peningkatan pendapatan yang tidak sebanding dengan pengeluaran. Faktor lain yang mempengaruhi penurunan produktivitas adalah yang diberikan kepada Sumber Daya Manusia sehingga kualitas yang dikembangkan tidak optimal, padahal Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang memiliki peran sangat penting dalam bidang produksi yang akan memberikan keuntungan bagi perusahaan Berdasarkan data potensi pada sentra industri rajut binong jati, sentra industri rajut binong jati semakin menurun unit usaha pada 3 tahun terakhir pada tahun 2016 hingga 2018, Hal ini menarik peneliti untuk meneliti kinerja usaha pada sentra industri rajut binong jati.

Penurunan produktivitas yang terjadi pada UKM Sentra industri binong jati berdasarkan hasil wawancara pada beberapa pemilik usaha terjadi karena tanggung jawab para karyawan yang kurang baik. Banyak dari karyawan yang datang terlambat dan pulang masih pada jam kerja karyawan membawa pekerjaannya ke rumah meskipun sudah ditetapkan adanya jam kerja, yaitu mulai dari pukul 08.00 WIB hingga pukul 16.00 WIB, pada kenyataannya kebanyakan tidak sesuai. Adapun permasalahan terjadi sehingga produsen menutup tokonya dikarenakan kurangnya komitmen kerja yang diakibatkan dari lingkungan yang

kurang fasilitas yang diberikan dan kurangnya komunikasi antara bawahan dan atasan sehingga mempengaruhi kinerja. Konsep wirausaha lebih merujuk pada sifat, watak dan ciri-ciri yang melekat pada seseorang yang mempunyai kemauan keras untuk mewujudkan gagasan inovatif ke dalam dunia usaha yang nyata dan dapat mengembangkannya dengan mengacu pada orang yang melaksanakan proses gagasan, memadukan sumber daya menjadi realitas.

Tabel 1.3
Data Penjualan Baju Rajut Selama 3 (Tiga) Bulan Terakhir pada Sentra
Rajut Binong Jati Kota Bandung (Agustus, September, Oktober)
Tahun 2019

No	Nama Toko	Produks Per Tiga Bulan			Target Perbulan
		Agustus	September	Oktober	
1	Srijaya Collection	75 pcs	70 pcs	65 pcs	85 pcs
2	Jerico Collection	70 pcs	65 pcs	72 pcs	80 pcs
3	Anisa Collection	65 pcs	60 pcs	65 pcs	75 pcs
4	Fitri 16 Collection	55 pcs	65 pcs	60 pcs	70 pcs
5	Vani Collection	70 pcs	55 pcs	65 pcs	75 pcs
6	Hezki Collection	60 pcs	65 pcs	75 pcs	80 pcs
7	Anugrah Collection	55 pcs	65 pcs	60 pcs	70 pcs
8	Anis Collection	60 pcs	65 pcs	60 pcs	70 pcs
9	Fitri Collection	55 pcs	70 pcs	65 pcs	75 pcs
10	Bina keluarga	55 pcs	65 pcs	70 pcs	75 pcs
11	Devi. S Collection	65 pcs	70 pcs	60 pcs	75 pcs
12	SB (Syukur Buhori)	65 pcs	60 pcs	50 pcs	70 pcs
13	Mega Collection	70 pcs	70 pcs	75 pcs	80 pcs
14	TA Collection	65 pcs	60 pcs	55 pcs	70 pcs
15	AR Collection	60 pcs	75 pcs	70 pcs	80 pcs
16	CV Nuralina	55 pcs	70 pcs	60 pcs	75 pcs
17	Alfi Collection	50 pcs	65 pcs	70 pcs	75 pcs
18	3 Dara Collection	75 pcs	70 pcs	65 pcs	80 pcs
19	ERLYani Collection	50 pcs	65 pcs	65 pcs	70 pcs
20	Dodynet Fashion	60 pcs	60 pcs	65 pcs	70 pcs

Sumber : Hasil wawancara pada 20 (dua puluh) pengusaha Rajut Binong Jati Kota Bandung 2019

Berdasarkan pada Tabel 1.3 yang penulis sajikan diatas, menunjukkan bahwa dalam 3 tiga) bulan terakhir target produksi disetiap toko Rajut Binong Jati yang menjadi objek survei pendahuluan masih belum memenuhi target produksi yang ingin dicapai toko atau pengusaha. Pada setiap pengusaha memiliki target produksi masing-masing yang berbeda dilihat dari target produksi perbulan yang tidak tercapai yang tentunya berdampak pada produksi yang belum optimal. Tentu hasil ini masih belum memenuhi harapan pengusaha yang menginginkan kinerja karyawan yang baik. Sehingga sudah menjadi kewajiban bagi karyawan untuk dapat mengoptimalkan kinerjanya agar sasaran dan tujuan dari perusahaan tercapai.

Berdasarkan tujuan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi suatu kinerja karyawan yang ada pada Sentra Rajut Binong Jati Kota Bandung maka penulis terlebih dahulu melakukan pembagian kuesioner pendahuluan kepada 20 (dua puluh) responden. Berikut ini adalah hasil suatu penelitian pendahuluan mengenai beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pada sentra Rajut Binong Jati Kota Bandung :

Tabel 1.4
Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap
Kinerja UMKM Pada Sentra Rajut Binong Jati Bandung

No	Keterangan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Total Skor	Rata- Rata
1	Kepemimpinan	5	8	5	2	0	76	3.8
2	Lingkungan Kerja	2	5	7	4	2	61	3.0
3	Motivasi	4	9	3	4	0	73	3.6
4	Budaya Organisasi	7	8	4	1	0	81	4.0
5	Komitmen organisasi	5	3	7	3	2	66	3.3
6	Kompensasi	5	8	3	3	1	73	3.6
7	Disiplin kerja	10	4	4	2	0	82	4.1
8	Kepuasan Kerja	4	8	5	2	1	72	3.6

Sumber : penelitian pendahuluan (2019)

Dari tabel 1.4 diatas menunjukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja usaha di sentra rajut binong jati kota bandung. Peneliti melakukan prasurvei dengan mengajukan 8 variabel yang dapat mempengaruhi kinerja usaha kepada 20 UMKM.

Dari hasil prasurvei tersebut diketahui bahwa tanggapan pegawai terhadap variable yang dapat mempengaruhi kinerja usaha di sentra industri rajut binong jati kota bandung didapatkan 2 variabel dengan nilai rata-rata rendah yaitu variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Hal tersebut dapat menunjukan bahwa rendahnya tingkat kinerja pegawai diakibatkan oleh faktor rendahnya lingkungan kerja dan komitmen.

Rendahnya lingkungan kerja di sentra indutri rajut binong jati kota bandung didukung dengan hasil prasurvei melalui penyebaran kuesioner kepada 20 UMKM dan didapatkan hasil rata-rata yang cukup kecil yaitu sebesar 3,0. Nilai rata-rata tersebut dapat dilihat lebih jelas pada tabel 1.5

Tabel 1.5
Hasil Kuesioner Variabel
Lingkungan Kerja di UMKM Sentra Binong Jati

No	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Lingkungnan Kerja Fisik	5	2	5	8	0	64	3.2
2	Lingkungan Kerja Non Fisik	2	5	4	7	2	58	2.9
Rata-Rata Keseluruhan								3.0

Sumber : penelitian pendahuluan (2019)

Berdasarkan tabel 1.5 yang penulis sajikan diatas, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja yang memiliki dua dimensi yaitu dimensi lingkungan kerja fisik dan dimensi lingkungan kerja non fisik. Kedua dimensi tersebut memiliki nilai berbeda yakni lingkungan kerja fisik lebih mendominasi dengan nilai tertinggi menandakan bahwa suasana aman dan nyaman ditempat kerja yang terasa tetapi masih belum optimal. sementara pada lingkungan kerja non fisik belum terlalu baik atau belum optimal ditandai dengan kurangnya komunikasi sesama karyawan ditempat kerja. Tetapi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja belum optimal dirasakan.

Berikut adalah data yang diperoleh penulis dalam kuesioner pendahuluan mengenai komitmen organisasi pengusaha di sentra industri rajut binong jati kota bandung.

Tabel 1.6
Hasil Kuesioner Variabel
Komitmen Organisasi di UMKM Sentra Binong Jati

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Komitmen afektif	5	2	5	8	0	64	3.2
2	Komitmen berkelanjutan	5	3	7	3	2	66	3.3
3	Komitmen normative	4	5	3	5	3	68	3.4
Rata-rata								3.3

Sumber: penelitian pendahuluan(2019)

Berdasarkan tabel 1.6 yang penulis sajikan diatas, menunjukkan bahwa pada variabel komitmen organisasi menunjukkan dimensi komitmen afektif dan komitmen normatif yang mendominasi antara skor terendah dan tertinggi. Dimensi komitmen afektif memiliki nilai terendah menurut indikator komitmen afektif hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang mempunyai perasaan cinta

dan menyukai organisasi serta pekerjaan yang dilakukan. Selain itu komitmen normatif memiliki nilai tertinggi artinya karyawan bersedia bekerja keras untuk kemajuan organisasi. Sementara pada dimensi komitmen berkelanjutan meunjukkan anggapan bahwa karyawan sulit untuk mendapatkan usaha dengan penghasilan seperti sekarang. Tetapi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja belum optimal.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis perlu melakukan penelitian lebih dalam dengan judul: "**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan pada sentra industri rajut binong jati Kota Bandung**"

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian dan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup didalam penelitian terhadap variabel lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah dibahas serta hasil wawancara di atas, dapat diidentifikasi masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan di sentra indutri rajut binong jati dapat lebih membantu peneliti dalam mengidentifikasi masalah yang terjadi yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan

- a. Kinerja karyawan terus menurun selama 3 tahun berturut turut
- b. Karyawan tidak memiliki tanggung jawab.

2. Lingkungan Kerja

- a. Suasana lingkungan kerja yang kurang memberikan gairah semangat kerja yang tinggi.
- b. Kurangnya komunikasi sesama karyawan.

3. Komitmen Organisasi

- a. Karyawan tidak mempunyai rasa cinta dan menyukai organisasi serta pekerjaan yang dilakukan
- b. Karyawan mendapatkan kesulitan dalam hidup jika meninggalkan organisasi

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah di uraikan diatas dapat dirumuskan masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan di Sentra industri rajut Kota Bandung yaitu sebagai berikut:

- 1. Bagaimana lingkungan kerja pada Sentra industri rajut binong jati.
- 2. Bagaimana komitmen organisasi pada Sentra industri rajut binong jati.
- 3. Bagaimana kinerja karyawan pada Sentra industri rajut binong jati.
- 4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja usaha pada Sentra industri rajut binong jati.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan penulis diatas, maka tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Lingkungan kerja pada Sentra industri rajut binong jati.
2. Komitmen organisasi pada Sentra industri rajut binong jati..
3. Kinerja karyawan pada Sentra industri rajut binong jati.
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap Sentra industri rajut binong jati.

1.4 Kegunaan Penelitian Penelitian

yang penulis lakukan ini pada dasarnya mengandung dua kegunaan, dua kegunaan tersebut yaitu sebagai kegunaan teoritis dan juga kegunaan praktis. Di bawah ini adalah kegunaan dalam penelitian ini yaitu:

1.4.1. Kegunaan Teoritis

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru yang berhubungan dengan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Sentra Rajut Binong Jati Kota Bandung. Selain itu dapat dijadikan sebagai suatu perbandingan antara teori dalam penelitian dengan penerapan dalam dunia kerja yang sebenarnya .

2. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk memungkinkan peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian

mengenai topik-topik yang berkaitan dengan penelitian ini baik bersifat melanjutkan maupun melengkapi.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi organisasi dan pertimbangan yang berarti dalam membuat keputusan bagi pemimpin di masa yang akan datang.

1.4.3. Kegunaan Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta bagi penelitian lebih lanjut dapat dijadikan bahan perbandingan dan masukan dalam melakukan penelitian sejenis.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, penulis akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi, sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam kajian pustaka ini akan dikemukakan secara menyeluruh teori-teori yang relevan dengan variabel permasalahan yang terjadi. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli, dari pengertian secara umum sampai pengertian secara fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang penulis akan teliti

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dari aktivitas satu dengan aktivitas yang lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berada dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Rangkaian ini dinamakan proses manajemen. Prinsipnya manajemen dalam organisasi mengatur bagaimana kegiatan berjalan dengan baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tujuan yang telah ditetapkan tersebut akan tercapai dengan baik bilamana keterbatasan

sumber daya manusia dalam hal pengetahuan, teknologi, keahlian, maupun waktu yang dimiliki dapat dikembangkan dengan mengatur dan membagi tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya kepada orang lain sehingga membentuk kerjasama secara sinergis dan berkelanjutan, karena manajemen adalah kegiatan dimana pencapaian suatu tujuan yang melalui kerjasama antar sesama.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen memiliki arti yang sangat luas, seni ataupun ilmu. Dikatakan seni karena manajemen merupakan suatu alat untuk seorang manajer dalam mencapai tujuan. Dikatakan ilmu karena didalam manajemen terdapat beberapa tahapan dalam pencapaian tujuan yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atau pengawasan. Dikatakan ilmu karena manajemen dapat dipelajari dan dikaji kebenarannya. Menurut Hasibuan (2016:1) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Adapun para ahli yang memberikan definisi tentang manajemen, beberapa diantaranya :

Menurut Stoner dan Freeman (dalam Wibowo, 2016:1) mengemukakan bahwa :

“Manajemen dikatakan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengawasi pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan sumber daya organisasi yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi yang dinyatakan dengan jelas.”

Menurut Richard L. (Wibowo, 2016:1) mengemukakan bahwa :
:Manajemen adalah pencapaian tujuan organisasional dengan cara yang efektif

dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengawasi sumber daya organisasional.”

Berdasarkan definisi beberapa ahli yang sudah peneliti sajikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Di dalam suatu organisasi atau di dalam suatu perusahaan, dengan proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan serta pengendalian atau pengawasan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut Robbins dan Coulter yang dikutip dari Manulang (2012:5)

Menyatakan ada 4 (empat) fungsi utama dari sebuah manajemen, diantaranya :

1. Perencanaan (*planning*)

Mendefinisikan sasaran-sasaran, menetapkan strategi dan mengembangkan rencana kerja untuk mengelola aktivitas-aktivitas.

2. Penataan (*organizing*)

Menentukan apa yang harus diselesaikan, bagaimana caranya dan siapa yang mengerjakan.

3. Kepemimpinan (*leading*)

Memotivasi, memimpin dan tindakan-tindakan lainnya yang melibatkan interaksi dengan orang lain.

4. Pengendalian (*controlling*)

Mengawasi aktivitas demi memutuskan segala sesuatunya terselesaikan

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sekarang ini sangat besar pengaruhnya bagi kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan., baik perusahaan yang berorientasi pada keuntungan seperti perusahaan bisnis, perusahaan swasta maupun perusahaan instansi pemerintah. Peran sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan secara efektif dan efisien. Tujuan pokok sumber daya manusia adalah mewujudkan pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi organisasi atau perusahaan yang sedang dijalankan dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerja sama, dengan begitu tujuan dan sasaran suatu organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Berikut adalah definisi manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli :

Menurut Mangkunegara (2014:2) mengemukakan bahwa :

“Manajemen sumber daya dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut digunakan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.”

Teori di atas menjelaskan manajemen sebagai suatu pengelolaan dan pendayaagunaan sumber daya pada pegawai, teori ini pula oleh teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2014:13) yang mengemukakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberikan penghargaan dan penilaian.”

Sedangkan Menurut Hasibuan (2016:10) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Berdasarkan definisi beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang berfokus dalam pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia secara produktif melalui proses perencanaan, pengorganisasia, pengarahan, dan pengawasan guna untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan dari awal oleh perusahaan. Hal tersebut ditunjukkan untuk peningkatan kontribusi sumber daya manusia sehingga dapat memaksimalkan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi agar lebih efektif dan efisien.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia. Menurut Veitzal Rivai (2013:13)

1. Fungsi manajemen
 - a. Perencanaan (*human resouces planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian, program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan secara efektif.

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integritas dan bagan organisasi.

c. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

2. Fungsi operasional

a. Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan

perusahaan, pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan, yang terdiri dari :

1. Perencanaan sumber daya manusia
2. Analisis jabatan
3. Penarikan pegawai
4. Penetapan kerja
5. Orientasi kerja

b. Pengembangan (*development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang, yaitu terdiri dari :

1. Pendidikan dan pelatihan (*training and development*)
2. Pengembangan karir
3. Penilaian prestasi kerja

c. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan, yang terdiri dari :

1. Kompensasi langsung yang terdiri dari gaji/upah, insentif
2. Kompensasi tidak langsung yang terdiri dari keuntungan (*benefit*)
pelayanan/kesejahteraan (*service*)

d. Pengintegrasian (*integration*)

Integrasi adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan yang mencakup :

1. Kebutuhan karyawan
2. Motivasi kerja
3. Keputusan kerja
4. Disiplin kerja
5. Prestasi kerja

e. Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun, pemeliharaan yang mencakup :

1. Komunikasi kerja
2. Kesejahteraan dan keselamatan kerja
3. Pengendalian konflik kerja
4. Konseling kerja

f. Kedisiplinan (*dicipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Departemen SDM dikatakan penting karena departemen tersebut tidak mengontrol banyak faktor yang membentuk andil SDM misalnya : modal, bahan baku, dan prosedur. Departemen ini tidak memutuskan masalah strategi jelas-jelas mempengaruhi kedua-duanya. Manajemen SDM mendorong para manajer dan tiap karyawannya untuk melaksanakan strategi yang telah diterapkan oleh perusahaan. Untuk mendukung para pimpinan yang mengoprasikan departemen-departemen atau unit-unit organisasi dalam perusahaan sehingga manajemen SDM harus memiliki sasaran, seperti :

1. Sasaran manajemen sumber daya manusia

a. Sasaran perusahaan

Departemen SDM diciptakan untuk dapat membantu para manajer dalam mencapai sasaran perusahaan, dalam hal ini antara lain perencanaan SDM, seleksi, pelatihan, pengembangan, pengangkatan, penempatan, penilaian dan hubungan kerja

b. Sasaran fungsional

Sasaran ini untuk mempertahankan kontribusi departemen SDM pada level yang cocok bagi berbagaikebutuhan perusahaan, seperti : pengangkatan, penempatan, dan penilaian

c. Sasaran sosial

Sasaran sosial ini meliputi keuntungan perusahaan, pemenuhan tuntutan hukum, dan hubungan manajemen dengan serikat kerja

d. Sasaran pribadi karyawan

Untuk membantu para karyawan mencapai tujuan-tujuan pribadi mereka setidaknya sejauh tujuan-tujuan tersebut dapat meningkatkan kontribusi individu atau perusahaan.

2. Aktivitas manajemen sumber daya manusia

a. Kunci aktivitas SDM

Kalangan perusahaan kecil biasa tidak memiliki departemen SDM, dan yang memilikidepartemen pun, kemungkinan mengalami kekurangan anggaran dalam jumlah besar dan jumlah staf yang tidak memadai

b. Tanggung jawab atas aktivitas MSDM

Tanggung jawab atas aktivitas manajemen SDM berada di pundak masing-masing manajer

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja adalah segala perkakas serta suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja lebih optimal. Apabila karyawan menyemangati lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat bekerjanya, serta melakukan aktivitas secara efektif. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut :

Lingkungan kerja menurut Sedermayanti (2014:21) menyatakan bahwa : Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Sedangkan menurut Sunyoto (2014:43) menyatakan : Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain.

Teori di atas didukung pula oleh teori yang dikemukakan oleh Nitisemo dalam Nurani (2014:97) yang mengemukakan :

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam mengerjakan tugas yang diembankan kepadanya, misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.”

Berdasarkan definisi beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu atau alat perkakas yang ada di sekitar para pegawai saat bekerja, baik yang berbentuk fisik atau non-fisik, baik langsung ataupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam perusahaan/instansi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan oleh karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektifitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri.

Menurut Sadarmayanti (2014:19) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) jenis yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti : pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya
- b. Lingkungan perantara atau disebut juga 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 pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka karyawan akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksanakan dengan baik, dengan efektif dan efisien.

Sedarmayanti (2014:50) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indra manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya hubungan antar karyawan dengan pemimpin.

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi dimensi dan indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2014:21) adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja fisik

a. Pencahayaan

Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja

b. Kelembaban

Kelembaban adalah banyak air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya

c. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi yang dapat merusak kerja sama.

d. Pewarnaan

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna yang dapat berpengaruh terhadap konsentrasi

e. Ruang gerak

Ruang gerak yang diperlukan suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan

f. Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja

g. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman

2. Lingkungan kerja non fisik

a. Hubungan dengan pemimpin

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing

b. Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan

c. Komunikasi antar pegawai

Kerjasama antar karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerja sama antar karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien

d. Keamanan kerja

Suatu keadaan yang aman, selamat dan sehat baik fisik maupun mental yang berhubungan dengan dunia kerja, unsur-unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman baik berupa materil ataupun nonmateril. Guna menjaga tempat dan lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga kerja satuan petugas keamanan.

2.1.4 Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan dapat terlihat dari prestasi kerjanya. Hal ini dibuktikan dengan keinginan yang kuat dari karyawan untuk terlibat dalam kegiatan organisasi.

2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya yang membuat

individu atau karyawan merasa nyaman . Komitmen organisasi mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi itu sendiri, keinginan yang kuat untuk memelihara hubungan yang kuat dengan organisasi dan kesiapan serta kesediaan untuk menyerahkan usaha keras demi kepentingan organisasi. Berikut ini dikemukakan definisi Komitmen Organisasi dari para ahli, diantaranya :

Pendapat Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013:169) menyatakan bahwa:

“Komitmen organisasi adalah suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi”.

Sedangkan menurut Wati (2013) :

“Komitmen organisasi adalah derajat sejauh mana keterlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu”.

Selanjutnya Lambert et al, dalam Wibawa (2015) menyatakan bahwa:

“Komitmen organisasi adalah hal yang berharga untuk seluruh organisasi, dan bukan hanya untuk pekerjaan, maupun kelompok kerja. Komitmen karyawan sendiri bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi itu sendiri”.

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai tujuan organisasi.

2.1.4.2 Faktor-fakto yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Steers dan Porters dalam Simatupang (2015) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi. Faktor faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi empat kategori, yaitu:

1. Karakteristik pribadi yang berkaitan dengan usia karyawan dan masa kerja, tingkat pendidikan status perkawinan, dan jenis kelamin.
2. Karakteristik pekerjaan yang berkaitan dengan peran, self employment, otonomi, jam kerja, tantangan dalam pekerjaan, serta tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Pengalaman kerja dipandang sebagai suatu kekuatan sosialisasi utama yang mempunyai pengaruh penting dalam pembentukan ikatan psikologi dengan organisasi
4. Karakteristik struktural yang meliputi kemajuan karier dan peluang promosi, besar atau kecilnya organisasi, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen organisasi memiliki faktor yang mempengaruhi meliputi karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, pengalaman kerja dan karakteristik structural yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

2.1.4.3 Manfaat Komitmen Organisasi

Organisasi menginginkan agar seluruh karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, manfaat komitmen karyawan bagi organisasi, yaitu :

1. Menghindari biaya pergantian karyawan yang tinggi

Seseorang yang berkomitmen tidak menyukai untuk berhenti dari pekerjaannya dan menerima pekerjaan lainnya. Ketika seorang karyawan berkomitmen maka tidak akan terjadi pergantian karyawan yang tinggi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang karyawan akan tetap bertahan sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan lain. Keluarnya seorang karyawan dari suatu organisasi dapat dilakukan secara sukarela atau dikeluarkan secara paksa oleh organisasi. Seorang pegawai yang memiliki komitmen yang kuat maka dia akan bertahan untuk anggota organisasi. Karyawan yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi maka dia akan mudah untuk menarik diri atau keluar dari suatu organisasi.

2. Mengurangi atau meringankan supervise karyawan

Karyawan yang berkomitmen dan memiliki keahlian yang tinggi akan mengurangi keperluan supervise terhadapnya. Supervise yang ketat dan pengawasan yang melekat akan membuang-buang waktu dan biaya dan membuat karyawan merasa kurang nyaman.

3. Meningkatkan efektifitas organisasi

Penelitian menunjukkan bahwa ketiadaan komitmen dapat mengurangi efektivitas organisasi. Sebuah organisasi yang pegawainya memiliki komitmen organisasi akan mendapatkan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian pegawai rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Selain itu juga akan menghasilkan hal lain yang diinginkan yaitu iklim organisasi yang hangat, mendukung menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu.

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa komitmen memiliki manfaat yang penting untuk organisasi dengan meningkatkan efektivitas organisasi dan kinerja yang tinggi, dengan adanya komitmen dalam organisasi maka akan menghindari biaya pergantian karyawan yang tinggi, mengurangi supervise karyawan serta meningkatkan efektivitas dalam organisasi.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

Dalam mengukur variabel komitmen organisasi terdapat beberapa dimensi dan indikator yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Berikut adalah yang menjadi dimensi dan indikator komitmen organisasi yang dikemukakan Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013:169) ada 3 dimensi organisasi yaitu:

1. Komitmen Afektif

Komitmen Afektif (*affective commitment*), merupakan keterikatan emosional terhadap organisasi dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi.

- a. Keinginan berkarir di organisasi.
- b. Rasa percaya terhadap organisasi

c. Pengabdian kepada organisasi

2. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) yang tinggi akan bertahan di organisasi, bukan karena alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian yang akan dialami jika meninggalkan organisasi.

- a. Kecintaan karyawan kepada organisasi
- b. Keinginan bertahan dengan pekerjaannya
- c. Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi
- d. Keterikatan karyawan kepada pekerjaan
- e. Tidak nyaman meninggalkan pekerjaan saat ini

3. Komitmen Normatif

Komitmen normatif (*normative commitment*) merupakan suatu keharusan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena alasan moral atau alasan etika.

4. Kesetiaan terhadap organisasi

- a. Kebahagiaan dalam bekerja
- b. Kebanggaan bekerja pada organisasi
- c. Merasa malu untuk meninggalkan organisasi

Berdasarkan pemaparan Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013:169) Seseorang dikatakan memiliki komitmen organisasi dapat dikenali dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

2.1.5 Kinerja

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu tertentu. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi tanggung jawab seseorang tersebut dalam organisasi.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:67) pengertian kinerja pegawai adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sama halnya seperti Hasibuan (2013:94) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2014:406) menyatakan kinerja sebagai berikut “kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.” Selain itu pendapat Marwangsyah (2014:229) yang menyatakan kinerja sebagai berikut “kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atas prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.”

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi, dengan standar kriteria yang telah ditetapkan secara konkrit dan dapat diukur dalam waktu tertentu.

2.1.5.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja menurut Veithzal Rivai (2014:408) menyatakan tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang
3. Mendorong pertanggung jawaban karyawan
4. Untuk pembeda yang satu dengan yang lain
5. Pembangunan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam
 - a. Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi
 - b. Promosi kenaikan jabatan
 - c. *Training* atau latihan
6. Meningkatkan motivasi kerja
7. Meningkatkan etos kerja
8. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas
9. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka

10. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya
11. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier dan keputusan perencanaan suksesi
12. Membantu penempatan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh atau bisa disebut *right man on the right place*
13. Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah dan sebagai imbalan lainnya sehingga tercipta keadilan
14. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun kerjaan
15. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja
16. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil insentif dalam rangka memperbaiki kinerja
17. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik
18. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan
19. Untuk mengetahui efektivitas sebagai SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan diantara fungsi-fungsi SDM
20. Pemutus hubungan pekerja, pemberian sanksi ataupun hadiah

Penilaian kinerja merupakan evaluasi sistematis terhadap kinerja karyawan agar dapat memahami kemampuan karyawan tersebut sehingga organisasi dapat merencanakan pengembangan karir lebih lanjut bagi yang bersangkutan. Dengan kata lain penilaian kinerja mengevaluasi keterampilan, kemampuan, pencapaian serta pertumbuhan seorang pegawai dan lain sebagainya

2.1.5.3 Kegunaan Penilaian Kinerja

Kegunaan penilaian kinerja karyawan ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan khususnya manajemen SDM, yaitu dokumentasi untuk memperoleh data yang pasti, sistematis (berurutan), dan faktual dalam penentuan nilai suatu pekerjaan. Salah satu kegunaan penilaian kinerja yaitu dapat mengelola operasional organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimal. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan.

Adapun kegunaan penilaian kinerja yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2014:410) menyatakan kegunaan penilaian kinerja sebagai berikut :

1. Posisi tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang rasional dan objektif dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan

2. Perbaikan kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, dan manajer dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan kinerja karyawan

3. Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja membantu mengambil keputusan dalam penyesuaian ganti rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikan upahnya, bonus atau kompensasi lainnya. Banyak perusahaan mengabaikan sebagian atau semua dari bonus dan peningkatan upah mereka atas dasar penilaian kinerja

4. Keputusan penempatan

Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja

5. Pelatihan dan pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan, demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan oleh organisasi, perusahaan atau instansi

6. Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik penilaian kerja dapat digunakan sebagai paduan dalam perencanaan dan pengembangan karier karyawan, penyusunan program pengembangan karier yang tepat, dapat menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan perusahaan

7. Evaluasi proses staffing

Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM

8. Defisiensi proses penempatan karyawan

Kinerja yang baik atau jelek mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan di departemen SDM

9. Ketidak akuratan informasi

Kinerja lemah menandakan adanya kesalahan di dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan SDM atau sistem informasi manajemen SDM. Pemakaian informasi yang tidak akurat dapat mengakibatkan proses rekrutmen, pelatihan, atau pengambilan keputusan tidak sesuai

10. Kesalahan dalam merancang kesalahan

Kinerja yang lemah mungkin merupakan suatu gejala dari rancangan pekerjaan yang kurang tepat

11. Kesempatan kerja yang adil

Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif

12. Elemen-elemen pokok sistem penilaian kinerja

Departemen SDM biasanya mengembangkan penilaian kinerja bagi karyawan di semua departemen. Elemen pokok sistem penilaian ini mencakup kriteria yang ada hubungan dengan pelaksanaan kerja dan ukuran-ukuran kriteria

13. Umpan balik ke SDM

Kinerja baik atau jelek yang dilakukan karyawan di seluruh perusahaan, mengindikasikan seberapa baik departemen Sumber Daya Manusia berfungsi berdasarkan uraian di atas, penulis sampai pada pemahaman penilaian kinerja dapat memperbaiki keputusan-keputusan manajemen dan memberikan umpan balik kepada manajemen serta pegawai tersebut untuk mencapai tujuan.

2.1.5.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:15), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Salah satunya disiplin kerja. Dan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan kerja, seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pemimpin, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson yang dikutip oleh Noor (2013:280) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan dan hubungan karyawan dan organisasi

Sedangkan menurut Gibson dalam Khairul Umam (2013:190) ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu :

1. Faktor individu yang meliputi :
 - a. Kemampuan
 - b. Keterampilan
 - c. Latar belakang keluarga
 - d. Pengalaman kerja
 - e. Tingkat sosial, dan
2. Faktor psikologi
 - a. Sikap
 - b. Kepribadian

- c. Motivasi, dan
 - d. Kepuasan kerja
3. Faktor organisasi
- a. Struktur organisasi
 - b. Desain pekerjaan
 - c. Kepemimpinan
 - d. Sistem penghargaan
 - e. Budaya organisasi

2.1.5.5 Metode Penilaian Kinerja

Setiap karyawan dalam melaksanakan kewajiban atau tugas merasa bahwa hasil kinerja mereka tidak terlepas dari penilaian atasan baik secara langsung maupun tidak langsung. Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seseorang. Metode penelitian kinerja karyawan bisa dibedakan menjadi metode penelitian yang berorientasi pada masa lalu dan masa depan. Mengevaluasi kinerja di masa lalu, yang dimana dapat digunakan untuk memperbaiki suatu kinerja untuk masa yang akan datang, dan dimana seorang karyawan dapat memperoleh umpan balik dari hasil usaha-usaha yang telah mereka lakukan untuk organisasi atau perusahaan. Umpan balik ini selanjutnya akan mengarahkan atau dapat memperbaiki kepada perbaikan prestasi.

2.1.5.6 Dimensi dan Indikator Kinerja

Indikator adalah ukuran yang dapat menunjukkan sejauh mana seorang karyawan dapat bekerja dengan optimal. berdasarkan teori dari John Miner

(2017:70) yang dialih bahasakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara dimensi dan indikator Kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Kualitas adalah suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa di ukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang di dukung oleh sumber daya lainnya. Adapun indikator dari kualitas yaitu : kerapihan, ketelitian dan kehandalan

2. Kuantitas kerja

Kuantitas yaitu satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Adapun indikator dari kuantitas yaitu : ketepatan waktu, hasil kerja, dan kepuasan kerja

3. Kerjasama

Kerjasama merupakan sikap dan perilaku setiap karyawan yang menjalin hubungan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Adapun indikator dari kerjasama yaitu : jalinan kerjasama dan kekompakan

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggung jawabkan para karyawan apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pemimpin. Adapun indikator dari tanggung jawab yaitu : rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan dan memanfaatkan sarana dan prasarana

5. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah. Adapun indikator dari inisiatif yaitu : kemandirian

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Penelitian terdahulu akan sangat bermakna jika judul-judul penelitian yang digunakan sebagai bahan pertimbangan sangat bersinggungan dengan penelitian yang hendak dilakukan. Biasanya penelitian terdahulu yang digunakan adalah penelitian yang terkait langsung dengan penelitian yang sedang dilakukan. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai acuan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis sehingga penelitian yang akan dilakukan dapat dikatakan teruji karena telah adakala yang membahas terlebih dahulu mengenai penelitian yang ayakan dilakukan. Kajian yang digunakan yaitu mengenai lingkungan kerja, komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/tahun Penelitian dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	George Massora (2017) Pengaruh Komitmen Organisasi Lingkungan Kerja dan Model Pembelajaran Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tenaga Kerja Purwacaraka Music Studio Purwacaraka)	1. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja 2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja	Komitmen organisasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.	Tidak memasukan variabel kepuasan kerja dengan rencana penelitian yang akan dilakukan.
2.	Alief Anggar Widiarko (2017) Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bolu Dadakan Ibu Otang)	1. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Memasukan variabel Komitmen Organisasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.	Tidak memasukan variabel Lingkungan Kerja dengan rencana penelitian yang akan dilakukan .
4.	Rian Akbar Fadilah (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru	1. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Memasukan variabel Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.	Tidak memasukan variabel Pengembangan Karir dengan rencana penelitian yang akan dilakukan.

No	Nama Peneliti/tahun Penelitian dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5.	Mega Sukma Manggarsari (2015) Pengaruh Sikap Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi dan Usaha Kecil Pandaan, Pasuruan	Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan	Memasukan variabel Komitmen Organisasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.	Tidak memasukan variabel Sikap Kerja dan Motivasi Kerja dengan rencana penelitian yang akan dilakukan.
6.	Umami Kaltsum (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.	1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Memasukan variabel Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen	Tidak memasukan variabel kepuasan kerja dengan rencana penelitian yang akan dilakukan.
7.	Djuremi dkk (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pasar Kota Semarang.	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Memasukan variabel Lingkungan Kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.	Tidak memasukan variabel Budaya Organisasi dan kepemimpinan dengan rencana penelitian yang akan dilakukan

No	Nama Peneliti/tahun Penelitian dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
8.	<p>Hesti Eko Poerwaningrum, Frans Sudirjo(2016)</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan , Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada Guru SD. Hj Isriati Baiturrahman I Semarang.</p>	<p>Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Memasukan variabel Komitmen Organisasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.</p>	<p>Tidak memasukan variabel kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja dengan rencana penelitian yang akan dilakukan.</p>
9.	<p>Nur Hamzah (2015)</p> <p>Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Primatama Mulya Jaya (PMJ) Kabupaten Pasaman Barat.</p>	<p>Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Memasukan variabel Komitmen Organisasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.</p>	<p>Tidak memasukan variabel Motivasi dan Disiplin Kerja dengan rencana penelitian yang akan dilakukan.</p>
10.	<p>Maria Lusiana Inuh (2016)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bandara Tambolaka Sumba Barat Daya</p>	<p>Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p>	<p>Memasukan variabel Lingkungan Kerja sebagai variabel independen dan Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen.</p>	<p>Tidak memasukan variabel Budaya Organisasi dengan rencana penelitian yang akan dilakukan.</p>

No	Nama Peneliti/tahun Penelitian dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
11.	Muhammad Riaz Khan dkk (2010) The Impacts of Organizational Commitment on Employee Job Performance	Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Memasukan variabel Komitmen Organisasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.	Tidak memasukan variabel kepemimpinan dengan rencana penelitian yang akan dilakukan.
12.	Kumara Madhuri dkk (2014) The Effect Of Organizational Commitment, and Job Satisfaction, on Employee's Job Performance	Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Memasukan variabel Komitmen Organisasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.	Tidak memasukan variabel Kepuasan kerja dengan rencana penelitian yang akan dilakukan.
13.	Cristopher Mathews, I.K. Khann (2016) The Impact of Work Environment on Performance of Employees in	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Memasukan variabel Lingkungan Kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan	Dengan rencana penelitian yang dilakukan.

No	Nama Peneliti/tahun Penelitian dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
14.	Sarwani (2016) The Effect Of Work Discipline And Work Environment On The Perfomance Of Employees	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Memasukan variabel Lingkungan Kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.	Tidak memasukan variabel Disiplin Kerja dengan rencana penelitian yang akan dilakukan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dapat dilihat dari Tabel 2.1 bahwa terdapat hasil penelitian pengaruh antara variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan tersebut, metode penelitian ada perbedaan antara judul dan objek penelitian. Dengan demikian penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian terdahulu berdasarkan teori-teori yang ada.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berisi tentang penjelasan hubungan antar Variabel *Independent* (Komitmen Organisasi dan Lingkungan kerja) dan Variabel *Dependent* (Kinerja Karyawan). Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan dari beberapa konsep tersebut. Perkembangan organisasi dari waktu ke waktu, baik dilihat dari sudut perkembangan teknologi dan metode kerja yang baru harus menjadi perhatian

organisasi dan respon dari organisasi. Sumber daya manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi karena pentingnya unsur Hubungan tersebut akan dijelaskan berdasarkan teori dan penelitian-penelitian terdahulu.

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang di embankan kepadanya dan dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja dapat dilihat dari fisik (penerangan yang cukup, suhu udara yang baik, suara bising, pewarnaan, ruang gerak yang cukup,keamanan) serta lingkungan kerja non fisik (hubungan antar karyawan dan karyawan dengan atasan). Lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan di dalam organisasi untuk membantu para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong organisasi agar lebih efektifitas dalam menjalankan tugasnya. Keterkaitan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai didukung oleh penelitian yang dilakukan Djuremi dkk (2016) Christabella P. Bushiri (2014) mengungkapkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sarwani (2016) ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Begitu pula penelitian

yang dilakukan oleh Maria Lusiana Inuh (2016) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja sangat penting dalam setiap organisasi dan memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja. Studi ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Sedangkan komitmen adalah perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu dengan penuh rasa tanggung jawab. Komitmen dapat terwujud apabila individu dalam organisasi, menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi. Komitmen terhadap organisasi merupakan salah satu sikap kerja. Karena ia merefleksikan perasaan seseorang (suka atau tidak suka) terhadap organisasi tempat ia bekerja. Bila ia menyukai organisasi tersebut, ia akan berupaya untuk tetap bekerja disana.

Seorang profesional yang secara komitmen dapat berkomitmen bekerja secara profesional serta berkomitmen organisasional dan dari upayanya tersebut mendapatkan penghargaan yang sesuai dengan kinerja yang ia berikan dalam perusahaan. Keterkaitan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan didukung oleh Penelitian yang dilakukan Nur Hamzah (2015) Alief Anggar Widiarko (2017) mengungkapkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Setelah itu ada Cristopher Mathews, I.K. Khann (2016) Hesti Eko Poerwaningrum, Frans Sudirjo (2016) Hal ini semakin diperkuat oleh Kumara Madhuri dkk (2014)

Mega Sukma Manggarsari (2015) Menyatakan bahwa hasil dari penelitiannya adalah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya ada pengaruh antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

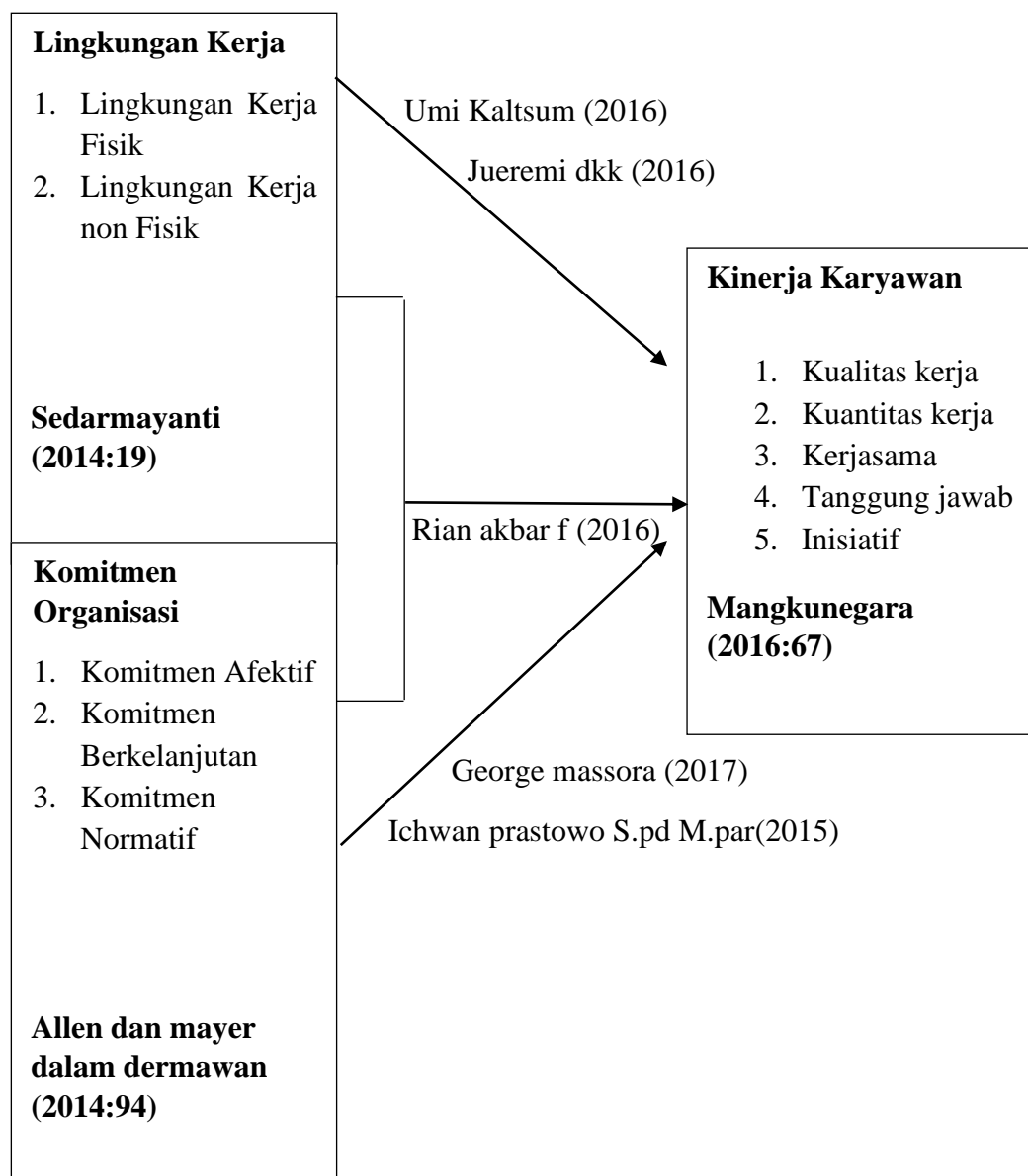
2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan dapat terlihat dari prestasi kerjanya. Hal ini dibuktikan dengan keinginan yang kuat dari karyawan untuk terlibat dalam kegiatan organisasi. Keterkaitan antara komitmen organisasi dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan didukung oleh penelitian yang dilakukan Geprge Massora (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya Ichwan Prastowo,S.Pd,M.Par (2015) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu Lis Rikvayani (2015) menyatakan bahwa Komitmen organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Rian Akbar Fadilah (2016) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja sangat penting dalam setiap organisasi dan memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja. Hal ini semakin diperkuat oleh Ummi Kaltsum (2016) Menyatakan bahwa adanya Komitmen Organisasi dan

Lingkungan Kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian-penelitian diatas, maka secara sistematis hubungan antara variabel dapat digambarkan melalui paradigma penelitian seperti gambar 2.1 berikut ini :

penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji, atau rangkuman kesimpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka. Hipotesis juga merupakan proposisi yang akan diuji kebenarannya atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Disini kesimpulan sementara adalah:

1. Hipotesis Simultan

Lingkungan kerja dan Lingkungan Komitmen Organisasi positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Hipotesis Parsial

- a. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, Sugiyono (2017:2). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif dengan pendekatan penelitian kuantitatif.

Berikut pengertian metode deskriptif dan verifikatif menurut Sugiyono (2017:11). Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan dengan variabel lain sehingga menghasilkan kesimpulan. Penelitian verifikatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan penelitian akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak.

Metode deskriptif yang digunakan pada penelitian ini untuk mengetahui dan mengkaji :

1. Bagaimana lingkungan kerja pada Sentra Rajut Binong Jati Kota Bandung
2. Bagaimana komitmen organisasi pada Sentra Rajut Binong Jati Kota Bandung
3. Bagaimana kinerja usaha pada Sentra Rajut Binong Jati Kota Bandung

Metode penelitian verifikatif yang digunakan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Sentra Rajut Binong Jati Kota Bandung.

3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan suatu atribut, nilai atau sifat dari objek, individu atau kegiatan yang mempunyai banyak variasi tertentu antara satu dengan yang lainnya yang telah ditentukan oleh peneliti. Operasionalisasi variabel digunakan agar peneliti dapat mencapai suatu alat ukur yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah didefinisikan konsepnya, maka peneliti harus memasukan proses atau operasional alat ukur yang akan digunakan untuk variabel yang diteliti.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Dalam sebuah penelitian terdapat beberapa variabel yang harus ditetapkan dengan jelas sebelum mulai mengumpulkan data. Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2017:58). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent variabel*), dan variabel terikat (*dependent variabel*). Penelitian yang dilakukan terdapat variabel yang harus ditetapkan sebelum memperoleh atau mulai pengumpulan data. Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian. Pengertian variabel bebas (*independent*) dalam Sugiyono (2017:59) adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab

perubahan atau timbulnya variabel dependen. Lalu variabel terikat (*dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat adanya variabel bebas. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas, Sugiyono (2017:59) yang menjadi variabel terikat (*dependent variabel*) (Y)

Variabel ini melibatkan tiga variabel, yaitu variabel lingkungan kerja (X₁), komitmen organisasi (X₂), sebagai variabel independen dan kinerja (Y) sebagai variabel dependen. Berikut ini adalah penjelasannya mengenai variabel dari masing-masing variabel yaitu :

1. Lingkungan kerja (X₁)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti (2014:19)

2. Komitmen organisasi (X₂)

Komitmen organisasi adalah suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasi organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi (2014:169)

3. Kinerja usaha (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Jhon Miner dalam Mangkunegara (2017:70)

3.2.2 Operasional Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menjabarkan variabel penelitian kedalam konsep dimensi dan indikator yang akan menjadi bahan penyusunan instrumen kuesioner. Tujuannya adalah untuk memudahkan pengertian dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian. Sesuai dengan judul penelitian yaitu pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja usaha pada Sentra Rajut Binong Jati Kota Bandung maka terdapat tiga variabel yang dapat peneliti gunakan untuk menetapkan variabel, kemudian dikembangkan menjadi indikator-indikator lalu dikembangkan lagi menjadi item-item pertanyaan atau pernyataan yang akan digunakan dalam pembuatan kuesioner. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1 :

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
Lingkungan kerja (X₁) “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Sedarmayanti (2014:19)	1.Lingkungan Fisik	a.Pencahayaan	Tingkat pencahayaan ketika bekerja	Ordinal	1
		b.Kelembaban	Tingkat kelembaban siklus udara yang mendukung	Ordinal	2
		c.Kebisingan	Tingkat kebisingan ditempat kerja	Ordinal	3
		d.Pewarnaan	Tingkat penataan warna ditempat kerja	Ordinal	4
		e.Ruang gerak	Tingkat keleluasaan bergerak dalam mendukung kerja	Ordinal	5
		f.Fasilitas	Tingkat kelengkapan fasilitas pendukung kerja	Ordinal	6

		g. Bau-bauan ditempat kerja	Tingkat kebersihan ditempat kerja	Ordinal	7
	2. Lingkungan kerja non fisik	a. Hubungan dengan pemimpin	Tingkat komunikasi dengan pemimpin	Ordinal	8
		b. Hubungan sesama rekan kerja	Tingkat keharmonisan dengan rekan kerja	Ordinal	9
		c. Komunikasi antar pegawai	Tingkat komunikasi antar pegawai	Ordinal	10
		d. Keamanan kerja	Tingkat keamanan dalam bekerja	Ordinal	11
Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
Komitmen organisasi (X2) “adalah suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan “Komitmen organisasi organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi”. Allen dan Meyer dalam Darmawan (2014:169)	1. komitmen afektif	a. Karyawan merasa senang bekerja dalam organisasi	Tingkat kesenangan karyawan bekerja dalam organisasi	Ordinal	12
		b. Karyawan menunjukkan rasa kecintaannya terhadap organisasi	Tingkat kecintaan karyawan terhadap Organisasi	Ordinal	13
		c. Karyawan peduli terhadap masalah yang terjadi dalam organisasi	Tingkat kepedulian terhadap masalah yang dihadapi Organisasi	Ordinal	14
		d. karyawan bersedia untuk bekerja keras untuk kemajuan organisasi	Tingkat kesediaan untuk bekerja keras untuk kemajuan organisasi	Ordinal	15
		e. karyawan kerkeinginan terus berkarir di perusahaan	Tingkat kesungguhan karyawan	Ordinal	16
		f. karyawan merasa percaya terhadap organisasi	Tingkat kepercayaan karyawan	Ordinal	17
	2. komitmen berkelanjutan	a. Karyawan akan kesulitan dalam hidup jika meninggalkan perusahaan	Tingkat kesadaran karyawan akan pentingnya suatu pekerjaan	Ordinal	18

		b.Karyawan merasa rugi apabila meninggalkan organisasi/perusahaan	Tingkat kebutuhan karyawan karena pekerjaan dalam Organisasi	Ordinal	19
		c.karyawan merasa tidak memiliki alternatif kerja ditempat lain yang lebih menarik	Tingkat kebersediaan karyawan bertahan dalam pekerjaan di organisasi/p perusahaan	Ordinal	20
	3.komitmen Normatif	a.Karyawan merasa memiliki kewajiban untuk setia pada organisasi/p perusahaan	Tingkat kesetiaan karyawan terhadap organisasi/p perusahaan	Ordinal	21
		b.Karyawan telah terikat kontrak kerja dengan perusahaan sehingga harus menyelesaikan kontraknya tersebut	Tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan	Ordinal	22
		c. karyawan merasa bangga dalam bekerja	Tingkat kebanggaan karyawan bekerja dalam perusahaan	Ordinal	23
<p>Kinerja karyawan (Y) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.</p> <p>dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2016:67)</p>	1.kualitas kerja	a.kerapihan	Tingkat kerapihan bekerja	Ordinal	24
		b.ketelitian	Tingkat keelitian dalam bekerja	Ordinal	25
		c.kehandalan	Tingkat kehandalan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	26
	2.kuantitas kerja	a.tepat waktu	Tingkat ketepatan waktu dalam bekerja	Ordinal	27
		b.hasil kerja	Tingkat hasil kerja sesuai waktu yang ditentukan	Ordinal	28
		c.kepuasan kerja	Tingkat kepuasan hasil kerja	Ordinal	29
	3.kerjasama	a.jalanan kerja sama	Tingkat kerjasama dengan rekan kerja	Ordinal	30

		b.kekompakan	Tingkat kekompakan pegawai dalam menyelesaikan masalah	Ordinal	31
	4.Tanggung jawab	a.rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan	Tingkat rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan	Ordinal	32
		b.memampatkan sarana dan prasarana	Tingkat memampatkan sarana dan prasarana	Ordinal	33
	5.inisiatif	a.kemandirian	Tingkat kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal	34

Sumber : hasil olah data peneliti (2019)

3.3 Populasi dan Sampel

Penelitian yang dilakukan memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti sehingga masalah dapat dipecahkan. Populasi merupakan segala sesuatu yang dijadikan objek dalam penelitian dan dengan menentukan populasi maka peneliti akan mampu melakukan pengolahan data dan untuk mempermudah pengelolaan data maka peneliti akan mengambil bagian dan jumlah dari karakteristik yang di miliki oleh populasi yang disebut sampel. Sampel penelitian diperoleh dari teknik sampling tertentu.

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Sentra Rajut Binong jati Bandung. Menurut Sugiyono (2017:81) mendefinisikan populasi adalah wilayah generalisasi objek penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Sentra Rajut Binong Jati Kota Bandung yaitu 1200 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan di ambil dari suatu populasi. Penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, Sugiyono (2017:92)

Teknik yang digunakan *probability sampling* dan menggunakan metode *slovin*, dengan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Perhitungan :

$$n = \frac{1200}{1 + 1200 \times (0.1)^2} = 92,3$$

Jadi berdasarkan perhitungan dengan metode *slovin* jumlah sampel yang di tentukan sebanyak 92,3 dibulatkan menjadi 93 sampel karyawan pada Sentra Rajut Binong Jati Kota Bandung, dengan batas toleransi kesalahan sebesar 10 %.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Sugiyono (2017:137) menyebutkan jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi 2 yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian lapangan (*field research*)

Penelitian dilapangan adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data primer yaitu data yang diperoleh melalui :

a. Pengamatan (*observation*)

Penulis mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung di Binong Jati Kota Bandung. Menurut Sugiyono (2017:203) observasi yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung objek yang diteliti.

b. Wawancara (*interview*)

Wawancara dilakukan dengan tanya jawab kepada pihak Binong Jati Kota Bandung. Menurut Sugiyono (2017:194) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan pimpinan atau

pihak yang berwenang atau bagian lain yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.

c. Kuesioner

Kuesioner akan diberikan kepada karyawan Binong Jati Kota Bandung. Hal ini untuk mendapatkan informasi mengenai tanggapan yang berhubungan dengan penelitian. Menurut Sugiyono (2017:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang berkaitan dengan objek yang diteliti, diberikan satu persatu kepada responden yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.

d. Penelitian kepustakaan (*library research*)

Pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari literatur yang berkaitan dengan penelitian. Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data sekunder yaitu data yang merupakan faktor penunjang yang bersifat teoritis kepustakaan. Studi kepustakaan dapat diperoleh dari data sekunder yang literatur, buku, jurnal, internet dan data perusahaan antara lain data penjualan dan data pengunjung perusahaan yang berkaitan dengan objek.

3.4.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat keterapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapat data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, Sugiyono (2017:121). Untuk menguji

validitas pada tiap-tiap item, yaitu dengan mengkorelasi skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku. Menurut Sugiyono (2017:134) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden uji coba

X = Skor tiap item

Y = Skor seluruh item responden uji coba

$\sum X$ = Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum Y$ = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y

3.4.2 Uji Reabilitas

Reabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reability*, pengukuran yang memiliki reabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (*reliable*). Meskipun reabilitas mempunyai berbagai nama lain seperti kepercayaan, keterhandalan, kejelasan, kestabilan, konsistensi, dan sebagainya. Namun ide

pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya bila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek yang diukur tidak berubah.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan *cronbach's alpha* (α) yang penulis kutip dari Eti Rochaety (2007:54) dengan menggunakan *software* SPSS. Pemberian interpretasi terhadap reliabilitas variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* (α) lebih dari 0,6 yang dirumuskan sebagai berikut :

$$r_{ii} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan :

r_{ii} = Reliabilitas yang dicari

n = Jumlah item pertanyaan

σ^2 = Variansi total

$\sum \sigma^2$ = Jumlah variansi setiap soal atau pertanyaan

Menentukan reliabilitas dari alat ukur dapat dilihat dari alfa, jika nilai alfa lebih besar dari nilai r kritis maka dapat dikatakan reliabel. Jika nilai alfa lebih kecil dari nilai r kritis maka dapat diartikan tidak reliabel dan alat ukur tersebut tidak dapat digunakan alat ukur tersebut dapat dibuang.

3.5 Metode Analisis

Metode analisis merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Sugiyono (2017:206) mengatakan analisis merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Pengolahan data dilakukan dengan cara data yang dikumpulkan diolah dan disajikan dalam bentuk tabel. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis deskriptif verifikatif yaitu metode yang bertujuan menggambarkan benar atau tidak fakta-fakta yang ada, serta menjelaskan tentang hubungan antar variabel yang diteliti dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis, dan menginterpretasi dalam pengujian hipotesis statistik.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Metode deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis mengenai karakteristik dari responden yang terdiri dari usia, pendidikan, dan penghasilan. Dimana variabel X1 (lingkungan kerja), variabel X2 (disiplin kerja), dan variabel Y (kinerja karyawan), setiap item dari kuesioner tersebut memiliki lima jawaban dengan bobot/nilai yang berbeda.

Tabel 3.2

Alternatif Jawaban Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber : Sugiyono (2017:160)

Berdasarkan tabel 3.2 dapat dilihat alternatif jawaban dan bobot nilai untuk item-item instrumen pada kuesioner. Bobot nilai ini agar memudahkan bagi responden untuk menjawab pertanyaan dalam bentuk kuesioner. Analisis ini juga menggambarkan jawaban responden dari kuesioner yang diajukan. Pada bagian ini penyusun akan menganalisa data tersebut satu persatu yang didasarkan pada jawaban responden yang dihimpun berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh responden selama penelitian berlangsung. Peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependennya yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan skor variabel penelitian. Menetapkan skor rata-rata maka jumlah kuesioner dibagi jumlah pernyataan dikalikan jumlah responden. Untuk lebih jelas berikut cara perhitungannya :

$$\sum P = \frac{\sum \text{jawaban kuesioner}}{\sum \text{pertanyaan} \times \sum \text{responden}} = \text{skor rata-rata}$$

Setelah diketahui skor rata-rata nilai hasil tersebut dimasukan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden yang ada akan didasarkan pada nilai rata-rata skor yang selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor sbagai berikut ini :

$$NJI \text{ (Nilai Jenjang Interval)} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kriteria jawaban}}$$

Dimana :

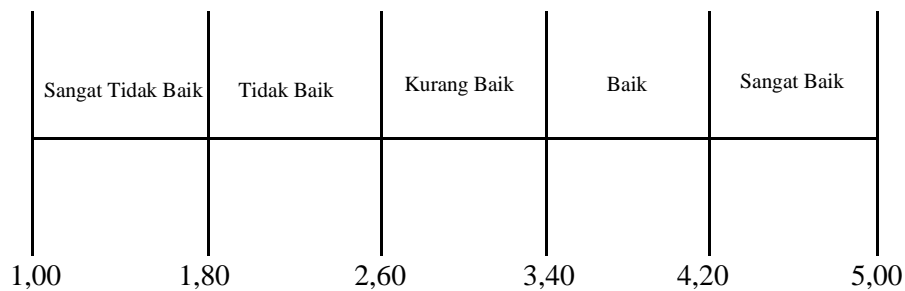
Nilai tertinggi = 5

Nilai terendah = 1

NJI (Nilai jenjang Interval) = $\frac{5-1}{5} = 0,8$

Maka dapat ditentukan kategori skala sebagai berikut :

1. Jika memiliki kesesuaian 1,00 - 1,80 : Sangat Tidak Baik
2. Jika memiliki kesesuaian 1,81 - 2,60 : Tidak Baik
3. Jika memiliki kesesuaian 2,61 - 3,40 : Kurang Baik
4. Jika memiliki kesesuaian 3,41 - 4,20 : Baik
5. Jika memiliki kesesuaian 4,21 – 5,00 : Sangat Baik



Gambar 3.1
Garis Kontinum

3.5.2 Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (2017:53) analisis verifikatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori, dan penelitian akan menghasilkan informasi ilmiah baru yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis

diterima atau ditolak. Analisis verifikatif merupakan analisis untuk membuktikan dan mencari kebenaran dari hipotesis yang diajukan. Metode verifikatif digunakan untuk mengetahui dan menguji kebenaran hipotesis yang telah ditentukan dengan menggunakan perhitungan statistik. Analisis verifikatif dapat menggunakan beberapa metode seperti berikut :

3.5.2.1 *Method Of Succesive Internal (MSI)*

Metode suksesif interval merupakan proses mengubah data ordinal menjadi data interval. Setelah memperoleh data dari penyebaran kuesioner berupa ordinal perlu ditransformasi menjadi interval, karena penggunaan analisis linier berganda data yang telah diperoleh harus merupakan data dengan skala interval. Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan MSI (*Method Of Succesive Interval*).

Dalam banyak prosedur statistik seperti regresi, korelasi pearson, uji t dan lain sebagainya mengharuskan data berskala interval. Oleh karena itu, jika kita hanya mempunyai data berskala ordinal, maka data tersebut harus diubah kedalam bentuk interval untuk memenuhi persyaratan prosedur tersebut. Kecuali jika kita menggunakan prosedur, seperti korelasi spearman yang mengujikan data berskala ordinal, maka kita tidak perlu mengubah data yang sudah ada tersebut. Langkah-langkah menganalisis data dengan menggunakan MSI sebagai berikut :

1. Menentukan frekuensi setiap responden (berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan, hitung berapa banyak responden yang menjawab 1-5 untuk setiap pertanyaan).

2. Menentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden disebut dengan proporsi
4. Menentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal
5. Dengan menggunakan tabel distribusi normal standar tentukan nilai Z
6. Menghitung *Scale Value* (SV) untuk masing-masing responden dengan rumusan berikut

$$SV = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Under Upper Limit} - \text{Area Under Lower Limit}}$$

7. Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan dengan rumus :

$$y = sv + [k]$$

$$k = 1 [Svmin]$$

3.5.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda yaitu alat untuk meramalkan nilai pengaruh dan variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat (untuk membuktikan ada atau tidak adanya hubungan). Analisis regresi berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen antar variabel X_1 (Lingkungan kerja dan X_2 (komitmen organisasi) terhadap Y (Kinerja usaha). Persamaan regresi linier ganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X₁ = Variabel Komitmen Organisasi

X₂ = Variabel Lingkungan Kerja

β₁ = Pengaruh X₁ terhadap y jika X₂ konstan

β₂ = Pengaruh X₂ terhadap y jika X₁ konstan

ε = Standar Error

3.5.2.3 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Keeratan hubungan dapat dinyatakan dengan istilah koefisien korelasi. Koefisien korelasi merupakan besar kecilnya hubungan antara dua variabel yang dinyatakan dalam bilangan yang disebut dengan koefisien korelasi.

Adapun rumus korelasi berganda sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{JK(\text{Regresi})}{\sum y^2}$$

Keterangan :

R² = Koefisien korelasi berganda

Jkregresi = Jumlah kuadrat regresi

∑Y² = Jumlah kuadrat total korelasi

Berdasarkan nilai r yang diperoleh maka dapat dihubungkan $-1 < r < 1$ sebagai berikut :

Apabila $r = 1$, artinya terdapat hubungan antara variabel X_1 , X_2 dan Y

Apabila $r = -1$, artinya terdapat hubungan antara variabel negatif

Apabila $r = 0$, artinya terdapat hubungan korelasi

Tabel 3.3
Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkatan Hubungan
0,000-0,199	Sangat Rendah
0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Cukup
0,600-0,799	Kuat
0,800-0,999	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017:278)

3.5.2.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat persentase (%) besarnya pengaruh X_1 (Lingkungan kerja) dan X_2 (Komitmen organisasi) terhadap Y (Kinerja usaha). langkah perhitungan analisis koefisien determinasi yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinasi berganda (simultan) dan analisis koefisien determinasi parsial, dengan rumus sebagai berikut :

1. Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase X_1 (Lingkungan kerja) dan X_2 (Disiplin kerja) terhadap Y (Kinerja usaha) secara simultan dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Nilai koefisien determinasi

r^2 = Kuadrat dari koefisien ganda

2. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Analisis koefisien determinasi parsial yaitu digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase X_1 (Lingkungan kerja) X_2 (Disiplin kerja) terhadap Y (Kinerja karyawan). Maka untuk mengetahui seberapa persentase dengan menggunakan rumus koefisien determinasi secara parsial sebagai berikut :

$$Kd = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Keterangan :

B = Beta (*nilai standarliezed coeffecients*)

Zero Order = Matrik korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Maka :

Kd = 0, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, lemah

Kd = 1, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, kuat

3.5.2.5 Uji Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. hipotesis dimaksudkan sebagai cara untuk menentukan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Uji hipotesis antara variabel Lingkungan Kerja (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), Kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan uji simultan dan parsial. Uji hipotesis untuk korelasi ini dirumuskan dengan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1).

1. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikan hubungan variabel independen dengan variabel dependen secara simultan, Sugiyono (2017:257). Uji F dilakukan dengan langkah membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} . Berikut adalah langkah-langkah menguji Uji F :

a. Merumuskan Hipotesis

$H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh positif antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Usaha (Y).

$H_1 : \beta_1, \beta_2 \neq 0$, terdapat pengaruh positif antara variabel Lingkungan Kerja (X1), dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Usaha (Y).

b. Menentukan tingkat signifikan, yaitu 5% atau 0,05 dan derajat bebas

(db) = $n - k - 1$, untuk mengetahui daerah F_{tabel} sebagai batas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis.

c. Menghitung nilai F_{hitung} untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak. Dengan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)(n - K - 1)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

K = Banyaknya variabel bebas

N = Ukuran sampel

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan F_{tabel} ($n-k-1$) = Derajat Kebebasan

d. Dari perhitungan tersebut maka akan diperoleh distribusi F dengan pembilang (K) dan dk penyebut (n-k-1) dengan ketentuan sebagai berikut :

Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel} \rightarrow H_1$ diterima (signifikan)

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel} \rightarrow H_1$ ditolak (tdak signifikan)

2. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Hipotesis parsial diperlukan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain. Apakah hubungan terdapat saling mempengaruhi atau tidak. Hipotesis parsial dijelaskan ke dalam bentuk statistik sebagai berikut :

a. $H_0: \beta_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja usaha.

$H_0: \beta_1 \neq 0$, terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja usaha.

b. $H_0: \beta_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja usaha.

$H_0: \beta_1 \neq 0$, terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan.

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus Uji t dengan taraf signifikan 5% atau dengan tingkat keyakinan 95% dengan rumus sebagai berikut :

$$t = r \sqrt{\frac{n - (k+1)}{1 - r^2}}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

r = Nilai Korelasi Parsial

Selanjutnya hasil hipotesis t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_0 diterima dan H_1 ditolak

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_1 diterima

3.6 Rencana Kuesioner

Kuesioner adalah instrumen pengumpulan data informasi yang dioperasikan ke dalam item atau pertanyaan. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal yang penting. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang sesuai dengan operasionalisasi variabel penelitian. Responden tinggal memilih pada kolom yang sudah disediakan. Responden memilih kolom yang tersedia dari pernyataan yang telah disediakan oleh peneliti menyangkut variabel-variabel yang sedang diteliti dengan berpedoman pada skala *Likert*.

3.7 Lokasi dan Waktu penelitian

Adapun lokasi penelitian adalah di Sentra Rajut Binong Jati Bandung yang beralamatkan di Jalan Binong Jati Bandung. Sedangkan penelitian dilakukan mulai dari bulan September 2019 sampai dengan terselesaikannya penelitian ini.

