

Pengaruh komitmen pegawai dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Jambi

Akbariko

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi

E-mail korespondensi: akbariko17@gmail.com

Abstract

Employees or human resources (HR) are vital assets in almost all types of organizations which are the main pillars as well as the driving force of the organization in an effort to realize its vision and mission. The research was conducted at the Department of Industry and Trade of Jambi City. Data were collected through questionnaires which were distributed to 65 people using a Likert scale. The research was conducted using a data analysis tool, namely SPSS version 23. The data testing technique used in this study included validity testing with factor analysis, reliability testing with Cronbach's Alpha. T test and multiple linear regression analysis, to test and prove the research hypothesis. The results of the analysis show that organizational commitment and work environment have a significant positive effect on employee performance.

Keywords: *Performance; Organizational commitment; Work environment*

Abstrak

Pegawai atau sumber daya manusia (SDM) merupakan aset vital pada hampir semua jenis organisasi yang menjadi pilar utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam upaya mewujudkan visi dan misinya. Penelitian dilakukan di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Jambi. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 65 orang dengan menggunakan skala liker. Penelitian dilakukan dengan menggunakan alat analisis data yaitu SPSS versi 23. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach. Uji T dan analisis regresi linier berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kinerja; Komitmen organisasi; Lingkungan kerja

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai memegang peranan penting dalam organisasi karena maju mundurnya suatu organisasi sangat bergantung pada naik turunnya kinerja pegawai. Melihat pentingnya peranan pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi maka perlu dilakukan peningkatan pemeliharaan terhadap pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan pemeliharaan terhadap pegawai dapat dilakukan dengan memperhatikan lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Untuk meningkatkan

kinerja pegawai diperlukan kondisi lingkungan kerja yang mampu mendukung kebutuhan fisik dan non fisik pegawai akan membuat kinerja pegawai menjadi optimal. Hal ini diperkuat dengan pendapat kasmir (2016) dimana salah faktor yang memengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Ada beberapa pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Jambi yang tidak betah, tidak nyaman dan tidak fokus bekerja di kantor. Hal ini memperlihatkan bahwa ada suatu hal yang membuat lingkungan kerja pegawai tidak membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selain lingkungan kerja, komitmen pegawai juga mempengaruhi kinerja. Minimnya Komitmen Organisasi terhadap pekerjaannya akan memengaruhi pencapaian pegawai, dan berimbas kepada turunnya kinerja pegawai (Harrison dan Hubard, 1998). Ada beberapa pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Jambi yang merasa tidak diperlakukan adil dan kurang dipercaya saat bekerja. Hal ini memperlihatkan bahwa masih adanya pegawai yang kurang berkomitmen dalam pekerjaannya. Berdasarkan pemahaman yang telah di sampaikan, penulis merumuskan masalah sebagai berikut : 1).Bagaimana gambaran Kinerja, Komitmen dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Jambi?, 2).Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Jambi?, 3).Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Jambi?, 3).Bagaimana pengaruh Komitmen dan Lingkungan kerja Pegawai Secara Bersamaan terhadap Kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Jambi?

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja Menurut Mangkunegara (2012) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

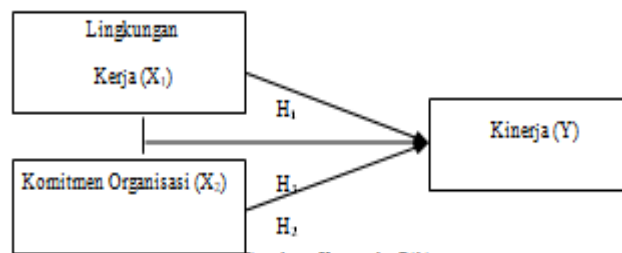
Lingkungan kerja

Lingkungan Kerja Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

Komitmen organisasi

Komitmen Organisasi menurut N.J.Allen dan J.P.Meyer (2012) Komitmen adalah tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Gambar 1 Kerangka pemikiran



Hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

- H1: Diduga ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Jambi.
- H2: Diduga ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Jambi.
- H3: Diduga ada pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Jambi.

METODE

Penelitian ini dirancang menggunakan teknik penelitian survey. Survey adalah untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian yang berupa kinerja pegawai, Lingkungan Kerja, dan komitmen organisasi menggunakan data lapangan yang diperoleh secara langsung dari para pegawai yang menjadi responden. Penelitian ini juga menjelaskan pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

Pada penelitian ini tidak menggunakan istilah sampel karena metode yang digunakan untuk pengambilan responden yaitu metode sensus, sehingga diberlakukan istilah responden yang diambil dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari jumlah populasi yaitu sebanyak 65 orang.

Uji hipotesis

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2014). Uji validitas di sini dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2014). Diantara teknik yang digunakan untuk melakukan pengujian reliabilitas adalah dengan melakukan pengujian sekali saja. Uji parsial (uji t) ini dimaksudkan untuk melihat apakah variabel secara individu mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel independent lainnya konstan (Ghozali, 2014). Uji Simultan (Uji F) Pengujian hipotesis secara simultan (keseluruhan) menunjukkan apakah variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2014). Koefisien Determinasi (R²) Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dalam variable dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Uji validitas dan reabilitas

Untuk mengetahui kelayakan: untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (kuesioner) yang akan disajikan kepada para responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 1 Uji validitas

Item Pernyataan Kinerja (Y)	Nilai Korelasi	Keterangan
Y1	0.744 > 0,30	Valid
Y2	0.783 > 0,30	Valid
Y3	0.611 > 0,30	Valid
Y4	0.690 > 0,30	Valid
Y5	0.753 > 0,30	Valid
Y6	0.414 > 0,30	Valid
Y7	0.772 > 0,30	Valid
Y8	0.672 > 0,30	Valid
Y9	0.755 > 0,30	Valid
Y10	0.875 > 0,30	Valid

Tabel 2 Uji validitas

Item Pernyataan Komitmen Organisasi (X1)	Nilai Korelasi	Keterangan
X1	0.791 > 0,30	Valid
X2	0.839 > 0,30	Valid
X3	0.849 > 0,30	Valid
X4	0.753 > 0,30	Valid
X5	0.779 > 0,30	Valid
X6	0.691 > 0,30	Valid
X7	0.597 > 0,30	Valid
X8	0.871 > 0,30	Valid
X9	0.701 > 0,30	Valid
X10	0.541 > 0,30	Valid
X11	0.852 > 0,30	Valid
X12	0.576 > 0,30	Valid
X13	0.872 > 0,30	Valid
X14	0.700 > 0,30	Valid
X15	0.822 > 0,30	Valid
X16	0.523 > 0,30	Valid
X17	0.767 > 0,30	Valid
X18	0.756 > 0,30	Valid
X19	0.667 > 0,30	Valid
X20	0.822 > 0,30	Valid

X21	0.723 > 0,30	Valid
X22	0.540 > 0,30	Valid
X23	0.780 > 0,30	Valid
X24	0.667 > 0,30	Valid

Tabel 3 Uji validitas

Item Pernyataan Lingkungan Kerja (X2)	Nilai Korelasi	Keterangan
X1	0.825 > 0,30	Valid
X2	0.816 > 0,30	Valid
X3	0.838 > 0,30	Valid
X4	0.889 > 0,30	Valid
X5	0.871 > 0,30	Valid
X6	0.735 > 0,30	Valid
X7	0.820 > 0,30	Valid
X8	0.828 > 0,30	Valid

Uji reliabilitas adalah suatu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu kehandalan yang menyangkut ke konsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda.

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's alpha lebih besar (>)0,60.

Tabel 4 Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	0.757	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi	0.935	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.945	0,6	Reliabel

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel mendekati 1 > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran kinerja, komitmen dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Jambi.

Berdasarkan hasil analisis deskripsi variabel kinerja dapat diketahui rata-rata dari skor keseluruhan indikator pada variabel kinerja adalah 266. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Jambi memiliki hasil

yang baik. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Jambi memiliki rasa tanggung jawab yang sangat baik dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan analisis deskripsi variabel komitmen dapat diketahui rata-rata dari skor keseluruhan indikator pada variabel komitmen organisasi adalah 265. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Jambi memiliki hasil yang tinggi.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Jambi memiliki keterikatan secara emosional yang sangat tinggi dengan organisasinya, merasa berkorban sangat tinggi jika meninggalkan organisasinya, merasa pegawai harus memiliki loyalitas yang sangat tinggi terhadap organisasinya, merasa tidak sangat tidak etis untuk berpindah-pindah organisasi, merasa bekerja pada satu organisasi sepanjang karir adalah hal yang sangat baik dan berfikir bahwa setia pada organisasi adalah tindak yang sangat bijaksana. Berdasarkan analisis deskripsi variabel lingkungan kerja dapat diketahui rata-rata dari skor keseluruhan indikator pada variabel lingkungan kerja adalah 260. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Jambi memiliki hasil yang nyaman. Hasil di atas menunjukkan bahwa gambaran semua variabel memiliki nilai yang baik.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Jambi, hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai thitung untuk variabel lingkungan kerja adalah 5.603 dan ttabel dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.005. dengan demikian thitung lebih besar dari pada ttabel $5.603 > 2.005$ dan nilai signifikan lingkungan kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya H_0 ditolak H_a diterima menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Jambi.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya lingkungan kerja yang di ciptakan oleh kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Jambi maka kinerja pegawai akan meningkat. Dimana dengan lingkungan kerja yang baik diciptakan oleh instansi akan sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup dari instansi karena dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif maka pegawai akan bergairah dalam melakukan pekerjaannya.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Jambi, hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai thitung untuk variabel komitmen organisasi adalah 2.124 dan ttabel dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2.005. dengan demikian thitung lebih besar dari pada ttabel $2.124 > 2.005$ dan nilai signifikan komitmen organisasi sebesar $0.038 < 0.05$ artinya H_0 ditolak H_a diterima menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Jambi.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya komitmen organisasi pegawai pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Jambi maka kinerja pegawai semakin meningkat. Dimana Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki

kinerja yang tinggi dan loyalitas untuk organisasi. sebaliknya, karyawan yang cenderung memiliki komitmen rendah, kinerjanya pun rendah dan loyalitas yang kurang terhadap organisasi.

Pengaruh komitmen dan lingkungan kerja pegawai secara bersamaan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Jambi

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Jambi, hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} untuk variable komitmen organisasi dan lingkungan kerja adalah 35.826 dan F_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 3.17. dengan demikian F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} $35.826 > 3.17$ dan nilai signifikan komitmen organisasi dan lingkungan kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya H_0 ditolak H_a diterima menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Jambi.

Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Jambi. Dimana dengan semakin tingginya komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap pegawai dan didukung dengan lingkungan kerja yang prima maka kinerja pegawai akan meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan :

Secara parsial diketahui bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Jambi dimana nilai uji T adalah $t_{hitung} > 2.005$ dan nilai signifikan komitmen organisasi sebesar $0.038 < 0.05$ artinya H_0 ditolak H_a diterima menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja.

Secara parsial diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Jambi dimana nilai uji T adalah $t_{hitung} > 2.005$ dan nilai signifikan lingkungan kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya H_0 ditolak H_a diterima menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja.

Secara simultan diketahui bahwa komitmen organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Jambi dimana nilai uji F adalah $F_{hitung} > 3.17$ dan nilai signifikan komitmen organisasi dan lingkungan kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya H_0 ditolak H_a diterima menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja.

Saran

Pimpinan kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Jambi hendaknya dapat mempertahankan atau meningkatkan komitmen organisasi dari para pegawai, dengan cara pengikat antara individu dengan suatu organisasi, gagasan atau proyek yang

di wujudkan dalam pencapaian misi organisasi dengan terjalannya organisasi yang baik antar individu akan dapat meningkatkan kinerja yang baik pula.

Pimpinan kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Jambi perlu menciptakan suatu suasana atau kondisi kerja yang dapat memenuhi harapan pegawai dengan memberikan fasilitas-fasilitas yang mendukung pekerjaan pegawai. Peningkatan terhadap kondisi kerja ini dilakukan agar dapat mensejahterakan pegawai sehingga pegawai merasa bangga dengan pekerjaan yang di dapat. Sehingga pegawai dapat bekerja dengan penuh semangat, produktif, dan menampilkan kinerja yang baik.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Jambi pimpinan hendaknya memperhatikan komitmen organisasi yang di ciptakan pegawai dan menyediakan lingkungan kerja yang prima sehingga kinerja pegawai harus mampu menghasilkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Umami Kaltsum. 2016. *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU*. Universitas Riau.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS . Edisi kelima*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kurniansyah. 2020. *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA CV. ANALISA KLATEN*. Universitas Teknologi Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Remaja Rosdakarya
- Mayer, J.P., Natalie J. Allen., dan Catherine A. Smith.1993. Commitment to organization and occupation : extensions and test of three component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. Vol 78. No.4. 538-351
- McShane, Stevan L. and Mary Ann Von Glinow. 2010. *Organizational Behavior*. Boston: McGraw-Hill
- Moh. Saiful Bahri. 2018. *Pengaruh Kempemimpina Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya : Jakad Publishing Surabaya.
- Muhammad Haarunan Rumoning, 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinera Perawat di RSUD Kab Asmat. Fakultas Ekonomidan Bisnis, Program Studi Magister Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado*.
- Rais Hidayat. 2017. *TINJAUAN TEORETIK TENTANG KOMITMEN ORGANISASI GURU*. Universitas Pakuan. PEDAGONAL Vol 1 No 2. E-ISSN : 2550-0406Ria
- Mardiana, Darman Syarif. 2018. *Komitmen Organisasi. Makasar : Nas Media Pustaka*.

