

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN
NUSANTARA V PEKANBARU
(KASUS PADA KARYAWAN BAGIAN SDM)**

Oleh :

Ummi Kaltsum

Email : ummikaltsum27@gmail.com

Pembimbing: Dr. H. Seno Andri, MM, M.Si

Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik
Universitas Riau

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau
Kampus Bina Widya Jl.H.R.Soebrantas Km 12,5 Simp.Baru Pekanbaru 28293
Telp/Fax.0761-63277

This study aims to determine the effect of work environment and organization commitment to employees performance of human resources at PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru partially and simultaneously. Dimensions are used in work environment consists of work atmosphere, relationships with colleagues, and availability of working facilities. Dimensions variable organization commitment consists of affective commitment, continuous commitment, and normative commitment. And dimensions for the independent variables (employees performance) consists of labor quantity, labor quality, reliability, presence, and ability to cooperate. The method used is descriptive analysis method, and multiple linear analysis method that produces output t test, F test, and test of the determinant (R^2). Processing data using programme SPSS 20.

The results showed that the partial work environment does not significantly effect on employees performance of human resources at PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, as shown by the significant value greater than 0,05. Partial variable organization commitment significantly influence employee employees performance of human resources at PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru,. And simultaneous work environment and organization commitment a significant effect on employees performance. Based on research obtained the degree of correlation of 0.832 which indicates that the level of relationship between the independent variable on the dependent variable has a strong relationship and R^2 values obtained at 0.692 or 69,2%. This means that employees performance of human resources at PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru influenced by work environment and organization commitment employees amounted to 69,2%.

Keywords: *Work Environment, Organization Commitment, Employees Performance*

PENDAHULUAN

Latar belakang

Era globalisasi terus bergulir, dominasi teknologi informasi sebagai infrastruktur menjadi sahabat para pelaku bisnis. Ekonomi akan lebih berbasis pada pengetahuan, bukan tanah, atau mesin-mesin tradisional. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetensi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi yang berhasil dalam mempengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan dengan organisasi lain. Manajer yang berhasil adalah mereka yang mampu melihat sumber daya manusia sebagai asset yang harus dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnis

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki perusahaan tersebut. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke organisasi sehingga karyawan tidak dapat sepenuhnya diatur dan dikuasai seperti mengatur mesin-mesin, modal, gedung, dan lain-lain tetapi harus diatur oleh teori-teori manajemen yang memfokuskan mengenai peraturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal.

(Suwatno dan Donni Juni Priansa: 2011)

Oleh karena itu, SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan. **(Edy sutrisno: 2009).**

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk pencapaian tujuan. Untuk itulah maka eksistensi SDM dalam organisasi sangat kuat. Untuk mencapai kondisi yang lebih baik maka perlu adanya manajemen terhadap SDM secara memadai sehingga terciptalah SDM yang berkualitas, loyal, dan berprestasi. MSDM merupakan usaha untuk mengerahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi agar mampu berfikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi

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

Rivai (2001: 146) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Demikian pula yang dikemukakan oleh **Sihombing (2004:175)** yang mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenteram dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan. Jadi, dengan memperhatikan lingkungan kerja tempat karyawan bekerja akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Begitu pula seorang karyawan yang mempunyai komitmen tinggi maka akan berpengaruh terhadap tingginya tingkat kinerja karyawan. Komitmen organisasi lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai orang dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat kinerja yang tinggi bagi organisasi. Komitmen organisasi dalam beberapa penelitian dihubungkan dengan kinerja. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. (**Moh. As'ad, 1995: 104**).

Komitmen karyawan merupakan salah satu kunci untuk menentukan berhasil atau tidaknya sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan.

Dengan demikian, lingkungan kerja dan komitmen organisasi sangat penting artinya bagi suatu perusahaan karena didalam perusahaan salah satu gejala dari

kurang stabilnya perusahaan adalah rendahnya kinerja karyawan, rendahnya kinerja karyawan bisa berakibat terhadap terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan.

Menciptakan lingkungan kerja yang baik dan memiliki komitmen di perusahaan tempat bekerja akan dapat mendukung suasana kerja yang baik dan mendorong karyawan untuk setia dan tetap berkarya bagi perusahaan.

Dalam perusahaan, rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari tanggung jawab yang rendah, disiplin yang kurang, kemampuan kerja yang rendah, tingginya *labour turn over* (tingkat keluar masuk kerja). Permasalahan-permasalahan ini harus segera diatasi oleh pihak perusahaan mengingat karyawan merupakan salah satu asset perusahaan yang penting yang dimiliki perusahaan.

Di Indonesia terdapat banyak perusahaan-perusahaan yang menghasilkan produk dan jasa, salah satu contohnya adalah perusahaan Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru pada awalnya merupakan Badan Usaha Milik Negara yang didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PP) No. 10 Tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996 tentang Penyetoran Modal Negara Republik Indonesia untuk pendirian perusahaan. Perusahaan ini merupakan perusahaan ke V yang berkantor di jalan Rambutan No. 43 dengan lokasi kerja di provinsi Riau.

Perusahaan ini bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan karet yang mana kelapa sawit dan karet ini merupakan komoditas utama yang diproduksi oleh PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Perusahaan perkebunan yang telah beroperasi sejak 20 tahun yang lalu telah banyak mengalami kemajuan dan banyak meraih prestasi-prestasi, diantaranya yaitu : Penghargaan sebagai Investor Non Lokal Terbaik pada Riau Investment Award,

penghargaan dari UGM dibidang integrasi sapi-sawit, juara II BUMN pengelola portal terbaik tahun 2014, dan lain-lain. Dengan banyaknya prestasi-prestasi yang diraih oleh perusahaan ini memberikan dampak yang baik bagi sumber daya manusia yang memiliki keinginan untuk menjadi tenaga kerja di perusahaan ini. Tentunya pekerja yang dibutuhkan adalah pekerja yang memiliki kemampuan yang baik sesuai yang diharapkan oleh PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, apalagi bagian SDM yang mempunyai tugas yaitu menyusun rencana hari-hari kerja efektif, menyusun kebutuhan beras karyawan pelaksana dan karyawan yang pensiun, menyusun tarif biaya cuti karyawan pimpinan dan pelaksana, meningkatkan hubungan industrial, keselamatan dan kesehatan kerja, dll. Pada tabel dibawah ini dapat dilihat perkembangan jumlah karyawan di PT Perkebunan Nusantara V bagian sumber daya manusia selama 4 tahun terakhir yakni antara tahun 2012-2015.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Bagian SDM Pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru Tahun 2012 - 2015

N o	Tahun	Jumlah Karyawan	Perkembang an (%)
1	2012	46	-
2	2013	37	19,5 %
3	2014	32	13,5 %
4	2015	24	25 %

Sumber: PT Perkebunan

Nusantara V Pekanbaru

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan terus mengalami penurunan dari tahun 2012 sampai tahun 2015, yang semula ada 46 orang ditahun 2012 menjadi 24 orang ditahun 2015. Penurunan jumlah karyawan tiap tahunnya ini disebabkan karena beberapa hal seperti pensiun, mutasi, diberhentikan, dan menemukan pekerjaan baru yang lebih baik. Hal ini tentu menjadi permasalahan dalam perusahaan mengingat karyawan merupakan pendukung operasional yang menjalankan segala kegiatan dan sumber keberlangsungan perusahaan, penurunan jumlah karyawan yang terjadi tiap tahunnya ini bisa memberikan efek buruk yakni terjadinya hambatan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Selain komitmen, lingkungan kerja yang kondusif juga mampu meningkatkan kinerja karyawan. PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru bagian SDM juga telah melakukan upaya pemberian lingkungan yang kondusif seperti sarana dan prasarana yang lengkap, menciptakan hubungan yang baik antara karyawan bagian SDM, suara yang tenang dan keamanan tempat bekerja, bersifat terbuka dalam menerima pendapat karyawan, pengambilan keputusan secara bersama-sama (musyawarah), penyediaan tempat parkir kendaraan yang aman dan luas bagi karyawan, tempat kerja yang bersih dan asri, dll. Hal ini sesuai dengan pendapat dari **Sedarmayanti**, dimana ia menyebutkan bahwa yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan. Untuk mengetahui tingkat absensi karyawan bagian sumber daya manusia pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.2 Absensi Kerja Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru Tahun 2012 – 2015

Tahun	Jumlah Karyawan	Terlambat Masuk		Absen Tanpa Keterangan	
		Jumlah	%	Jumlah	%
2012	46	10	21,7 3 %	5	10,0 7 %
2013	37	12	32,4 %	3	8,1 %
2014	32	9	28,1 %	6	18,7 5 %
2015	24	10	24 %	8	33,3 3 %

Sumber: PT Perkebunan

Nusantara V Pekanbaru

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan mengalami fluktuasi tiap tahunnya. Pada tahun 2012 terdapat 21,73 % karyawan yang terlambat masuk dan 10,07 % karyawan yang absen tanpa keterangan. Untuk karyawan yang terlambat masuk paling tinggi persentasenya terjadi pada tahun 2013 yaitu sebanyak 32,4 % dan untuk karyawan yang absen tanpa keterangan yang paling tinggi terjadi pada tahun 2015 yaitu sebanyak 33,33 %.

Tingkat absensi karyawan yang tinggi dan banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan ini dapat diasumsikan bahwa perusahaan belum mampu menciptakan kinerja yang baik bagi karyawannya. Selain permasalahan diatas, ada fenomena lain yang terjadi didalam perusahaan, seperti adanya kecenderungan perilaku pegawai yang berbincang-bincang saat sedang bekerja, tidak tepat nya waktu masuk kerja setelah jam istirahat siang, melakukan aktivitas lain saat jam kerja.

Oleh karena itu, dalam sebuah perusahaan hendaknya memperhatikan lingkungan kerja tempat karyawan bekerja dan komitmen yang ada dalam perusahaan karena komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Kedua faktor tersebut jika diperhatikan dengan baik oleh pimpinan maka selain mampu meningkatkan kinerja karyawan juga akan mampu meningkatkan kinerja perusahaan.

Dengan bertitik tolak pada uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru (Kasus Pada Karyawan Bagian SDM)**”.

2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut : “**Bagaimana Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Yang Ada Pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru Bagian SDM**”.

Landasan Teori

1. Lingkungan Kerja

Supardi dalam **Prabowo (2008:28)** mendefinisikan lingkungan kerja adalah

keadaan sekitar tempat kerja, baik secara fisik maupun non fisik, yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja. **Gibson (dalam Sari, 2007: 19)** menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi atas dua dimensi yaitu lingkungan fisik yang bersifat nyata dan lingkungan non fisik yang bersifat tidak nyata. Lingkungan kerja merupakan variabel yang mempunyai pengaruh cukup besar terhadap motivasi kerja karyawan (**Wursanto, 2005: 301**).

Lingkungan kerja itu sendiri menurut **Nitisemito (1991: 183)** adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan dan kebisingan. Unsur-unsur lingkungan kerja menurut **Kartono (1995: 161)** adalah tutur kata di antara tenaga kerja, sikap tolong menolong, sikap saling menegur dan mengoreksi kesalahan dan sikap kekeluargaan di antara tenaga kerja. Sedangkan keadaan yang mendukung lingkungan kerja menurut **Nitisemito (1991: 192)** adalah suasana kerja yang menyenangkan, tingkat otoriter atasan karyawan dalam bekerja, tingkat sumber saran dalam kelompok, kesempatan untuk mengembangkan bakatnya, ketentraman, dan ruangan atau tempat di mana ia bekerja. Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja organisasi secara maksimal.

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh **Nitisemito (1992,159)** yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja. Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi

pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Saydam, 1996:381).

2. Hubungan dengan rekan kerja. Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja. Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2. Komitmen organisasi

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sedangkan **Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 155)** mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Allen and Meyer (1990) mengajukan tiga bentuk komitmen organisasi yaitu:

1. **Komitmen Afektif**, yaitu keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri.

2. **Komitmen Kontinuan**, yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.

3. **Komitmen Normatif**, yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama (**Martoyo, 2009: 91**).

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Amstron dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. (**Irham Fahmi, 2010: 02**).

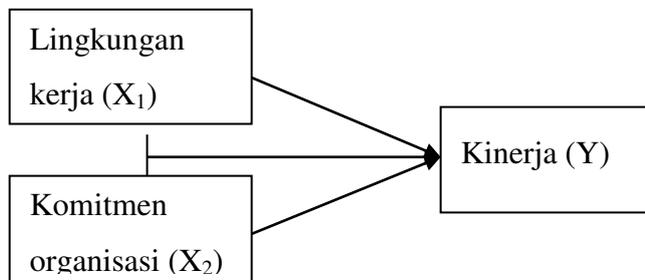
Sementara, indikator kinerja karyawan menurut **Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378)** adalah sebagai berikut:

- **Kuantitas**. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- **Kualitas**. Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.
- **Keandalan**. Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Menurut **Zeithaml & Berry** dalam *Journal of Marketing* (dalam **Sudarmanto, 2009:14**) kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.
- **Kehadiran**. Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.
- **Kemampuan bekerja sama**. Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang

telah didefinisikan sebagai hal penting untuk meningkatkan hasil produktivitas karyawan perlu memperhatikan seluruh aspek yang terkait terutama dalam sumber daya manusia yang dimiliki dalam perusahaan tersebut. Berikut ini dikemukakan gambar kerangka pikir:



Gambar : Kerangka Pikir

Hipotesis

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. Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 :Diduga ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru Bagian SDM.

H2 :Diduga ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru Bagian SDM.

H3 :Diduga ada pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru Bagian SDM.

Metode Penelitian

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru yang beralamat di Jl. Rambutan No. 43.

B. Populasi

Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel yaitu metode sensus, dimana sampel diambil dari seluruh jumlah populasi (Arikunto, 2006 : 109). Metode ini dipilih karena pegawai tetap pada PT Perkebunan Nusantara V bagian SDM tidak mencapai 100 orang, hal itu berarti seluruh jumlah pegawai tetap yang ada merupakan sampel penelitian. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 24 orang.

C. Responden

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 24 orang.

1.11 Teknik Pengumpulan Data

Cara mengumpulkan data serta keterangan yang diperlukan dalam penyusunan penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Interview

Interview (wawancara) yaitu penelitian melakukan hal tanya jawab (wawancara) dengan manajer bagian Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mendapatkan informasi tentang lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

2. Questioner

Questioner (angket) yaitu pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden yang telah ditetapkan sebagai sampel.

1.12 Jenis dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan terdiri dari dua jenis yaitu :

1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari agen yakni yang menyangkut tentang tanggapan responden

terhadap permasalahan penelitian, berupa informasi tentang pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru bagian SDM.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya yang mampu memberikan informasi terkait dengan penelitian, yaitu dari PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru yang meliputi data gambaran umum perusahaan dari profil perusahaan. Selain itu peneliti juga mengambil data-data yang relevan dari buku-buku literatur.

1.13 Analisis Data

A. Analisis Deskriptif

Yaitu analisis yang ditunjukkan pada perkembangan dan pertumbuhan dari suatu keadaan dan hanya memberikan gambaran tentang keadaan tertentu dengan cara menguraikan tentang sifat-sifat dari obyek penelitian tersebut (Umar 2002).

B. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik. Dalam penelitian analisis kuantitatif dengan perhitungan statistik dicari dengan program SPSS.

1.14 Uji Instrumen

A. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pernyataan sejauh mana data yang dirampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar kuesioner dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari *corrected item – total correlation* masing-masing pertanyaan. Suatu pertanyaan dinyatakan valid jika r hitung $>$ r tabel. Maka item pertanyaan tersebut valid (Riduwan & Sunarto,2007)

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha*. Penentuan realibel atau tidaknya suatu instrument penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tabel nya. Apabila nilai cronbach alpha $>$ r tabel maka instrument penelitian tersebut dikatakan reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 (Riduwan & Sunarto,2007).

Hasil Uji Reabilitas Kuesioner

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
1	Lingkungan Kerja	0,841	0,6	Reliabel
2	Komitmen Organisasi	0,974	0,6	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,932	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS,2016

Hasil Uji Hipotesis t dan F

Hasil Uji F Hipotesis dengan $\alpha = 0,05$ (3,47)

Hipótesis	F	Sig.	Keputusan
Persepsi lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian SDM PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru	23,573	,000	Diterima

Sumber: Hasil olahan data SPSS,2016

Hasil Uji Hipotesis dengan $\alpha = 0,05$ (1,710)

Hipótesis	T	Sig.	Keputusan
Persepsi lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian SDM PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru	1,530	,141	Ditolak
Persepsi komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian SDM PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru	2,440	,024	Diterima

Sumber: Hasil olahan data SPSS,2016

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dengan kajian teori dan perumusan

masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian

SDM PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, artinya kinerja karyawan dengan lingkungan kerja dan komitmen organisasi sama dengan kinerja karyawan dengan komitmen organisasi tanpa lingkungan kerja. Walaupun koefisien bertanda positif tetapi tidak menunjukkan hubungan yang akan meningkatkan nilai kinerja karyawan karena pengaruh lingkungan kerja terhadap Ykinerja karyawan memiliki signifikansi lebih besar dari 0,05.

2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian SDM PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, berdasarkan perhitungan analisis linear berganda penilaian kinerja mendapat nilai positif yang berarti bahwa penilaian kinerja mempunyai pengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan dan ditunjukkan dengan nilai koefisien Beta= 0,372

3. Lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian SDM PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, dimana diperoleh pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 69,2%.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis mencoba

memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian SDM PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, untuk itu pihak PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru perlu mempertahankan dan lebih meningkatkan komitmen organisasinya, karena dengan memperhatikan komitmen organisasi maka mampu meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat pula meningkatkan kinerja perusahaan untuk pencapaian tujuan dengan lebih baik.

2. Secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian SDM PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, namun bukan berarti harus mengabaikan lingkungan kerja itu sendiri, melainkan harus tetap dipertahankan dan ditingkatkan lagi karena lingkungan kerja secara simultan dengan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan dengan persentase yang tinggi (kuat). Untuk itu, pihak perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan unsur dari komitmen organisasi agar pegawai makin loyal dan bangga dengan perusahaan sehingga akan lebih memudahkan perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dengan meningkatkan komitmen organisasi maka tentu dapat juga meningkatkan kinerja perusahaan itu sendiri.

