

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN
BAGIAN SBU ENERGI PT BIRO KLASIFIKASI INDONESIA
(PERSERO) JAKARTA UTARA**

**WAHIDDAH MUSLIMAH
8215132290**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2017**

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT EMPLOYEE OF SBU ENERGY AT PTBIRO KLASIFIKASI INDONESIA (PERSERO) NORTH JAKARTA

**WAHIDDAH MUSLIMAH
8215132290**



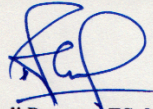
**Skripsi is Written as Part Of Bachelor Degree in Economics
Accomplishment**

**STUDY PROGRAM OF S1 MANAGEMENT
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2017**


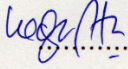
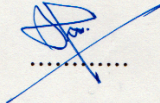

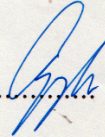
LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Dedi Purwana ES, M. Bus.
NIP. 19671207 199203 1 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dra. Umi Mardiyati, M. Si</u> NIP. 19570221198503 2 002	Ketua		<u>07-08-2017</u>
2. <u>Widya Parimita, SE., M.PA.</u> NIP. 19700605 200112 2 001	Sekretaris		<u>31-07-2017</u>
3. <u>Dr. I Ketut R. Sudiarditha, M. Si</u> NIP. 19560207 198602 1 001	Penguji Ahli		<u>04-08-2017</u>
4. <u>Dr. Dewi Susita, SE., M.Si.</u> NIP. 19610506 198603 2 001	Pembimbing I		<u>07-08-2017</u>
5. <u>Agung Ayoka Wardana Waspodo, SE., M.PP</u> NIP. 19710829 200212 1 002	Pembimbing II		<u>03-08-2017</u>

Tanggal Lulus: 02-08-2017

LEMBAR ORISINALITAS

Dengan ini, saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juli 2017

Yang Membuat Pernyataan



Wahiddah Muslimah

No. Reg. 8215132290

ABSTRAK

WAHIDDAH MUSLIMAH 2017; Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Bagian SBU Energy PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Jakarta Utara. Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui deskripsi disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi karyawan pada bagian SBU Energi PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Jakarta Utara, 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada bagian SBU Energi PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Jakarta Utara, 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian SBU Energi PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Jakarta Utara, 4) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian SBU Energi PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Jakarta Utara. Penelitian dilakukan terhadap 70 karyawan pada bagian SBU Energi PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Jakarta Utara. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survey yaitu dengan menyebarkan kuesioner kemudian diolah dengan program SPSS versi 21.0. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan explanatory. Hasil dari regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi, terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi.

ABSTRACT

WAHIDDAH MUSLIMAH 2017; The Influence of Work Dicipline and Work Environment On Organizational Commitment Employee OfSBU Energy At PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) North Jakarta Thesis, Jakarta: Human Resource Management Concentration, Management Studies Program, Department of Management, Faculty of Economics, State University of Jakarta.

The purpose of this research are: 1) To know the description for the work dicipline, work environment and organizational commitment employee of SBU Energy at PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) North Jakarta, 2) To know the influence work dicipline on organizational commitment employee of SBU Energy at PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) North Jakarta, 3) To know the influence work environment on organizational commitment employee of SBU Energy at PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) North Jakarta, 4) To know the influence work dicipline and work environment on organizatonal commitment employee of SBU Energy at PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) North Jakarta. This research is taken 70 emplooyee of SBU Energy at PTBiro Klasifikasi Indonesia (Persero) North Jakarta, Jakarta. The technique of data collection used method by distributing questionnaires, which then processed with program SPSS version 21.0. this research using descriptive analysis and explanatory. The result of regression shows that there is positive and significant influence work dicipline on organizational commitment, there are positive and significant influence work environment on organizational commitment.

Keywords: Work Dicipline, Work Environment, Organizational Commitment.

LEMBAR PERSEMBAHAN

“Sesungguhnya bersama kesulitan pasti ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (Dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain”

(QS. 94 : 6-7)

“Happiness is when what you think, what you say, and what you do are in harmony.”

Mahatma Gandhi

“Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta dan orang-orang tersayang. Terimakasih atas cinta dan kasih sayangnya”

(Wahiddah Muslimah)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamiin. Segala puji bagi Allah atas segala curahan kasih sayang dan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Bagian SBU Energi PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Jakarta Utara” dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangat sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Sutomo dan Ibu Juhayati selaku orangtua kadung aku tercinta yang telah mencurahkan kasih sayangnya dan dukungan yang tiada hentinya dalam penyelesaian skripsi.
2. Dr. Dedi Purwana E.S., M.Bus, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
3. Andrian Haro, S.Si.,MM., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen.
4. Dr. Dewi Susita, SE., M.Si selaku Dosen pembimbing pertama skripsi.
5. Agung Ayoka Wardana Waspodo, SE., M.PP., selaku Dosen pembimbing kedua skripsi.
6. Hania Aminah, S.Pd., MM selaku Dosen pembimbing dalam pengerjaan Jurnal skripsi.

7. Bapak Rohmansyah, A.md selaku Manager SDM dan Umum PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Jakarta Utara.
8. Ibu Yulia Dian Anggraini A.md selaku Manager Keuangan PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Jakarta Utara.
9. Bapak Togap Hidayat selaku Inspektur bagian Operasi PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Jakarta Utara.
10. Mbak Andi Fadillah M, A.md selaku Administrasi Operasi dan Umum serta seluruh staff PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Jakarta Utara.
11. Mbak Ipto Mujia Ningsih A.md selaku Kakak kandung tercinta yang telah memberikan doa dan semangat serta dukungan moril maupun materil.
12. Alm. Abi Mujia Sutomi dan Alm. Anton Mujia Nudin selaku Kaka kandung tercinta yang telah berpesan untuk selalu pantang menyerah dalam kehidupan serta membahagiakan orang tua menjadi kunci utama dan nafas bagi setiap perjuangan saya.
13. Sahabat-sahabat saya di geng “Caaah” yaitu Urzulla Andes, Sella Ervina Wati, Suci Prasetya, Riqqotul Qolbiyah, Siti Fajar Yanti, Riza Ulfi Utami, Winda Wahyu Citra Ningrum, Sulistianing Puteri. Selanjutnya teman yang juga berperan dalam skripsi ini yaitu, Siska Damayanti, Yuyu Mursidatul, Suci Febiyani dan Ria Apriyanti yang telah membantu saya melewati masa-masa sulit saat di perkuliahan, selalu memberikan semangat dan bantuan, memberikan keceriaan dan hiburan saat saya merasa tertekan dengan skripsi ini. Terimakasih atas kenangan terindah yang kalian berikan dari awal kita bertemu membentuk suatu kelompok hingga sekarang.

14. Sahabat-sahabat saya yaitu Dalilaty Arifati Hanifah, Dora Wahyunis Putri, Mia Aniyati, dan Hilda Mutiara Asih, Bripda Aditya Agung Pambudi, Fahmi Kurniawan atas bantuan selama di perkuliahan doa dan semangat dalam pengerjaan skripsi ini.
15. Seluruh teman-teman saya di Manajemen D 2013 yang sudah mendukung dan mendoakan saya dalam pembuatan skripsi ini.
16. Staf – staf Program Studi Manajemen yang telah mendedikasikan waktu dan tenaga bagi mahasiswa tingkat akhir yang menjalani penyusunan skripsi.

Dalam penulisan skripsi ini peneliti menyadari masih terdapat banyak kesalahan karena kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT dan peneliti hanyalah manusia yang berketerbatasan. Untuk itulah praktikan tidak menutup diri akan saran dan kritik yang dapat menjadikan skripsi ini makin baik dan makin baik lagi kedepannya. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Jakarta, Juli 2017

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
LEMBAR ORISINALITAS	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS..	13
2.1 Kajian Pustaka.....	13
2.1.1 Komitmen Organisasi.....	13
2.1.1.1 Faktor Komitmen Organisasi	17
2.1.1.2 Dimensi Komitmen Organisasi	19
2.1.2 Disiplin Kerja.....	23
2.1.2.1 Jenis-jenis Disiplin Kerja	25
2.1.2.2 Dimensi Disiplin Kerja	27
2.1.2.3 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	30
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	31
2.1.3.1 Dimensi Lingkungan Kerja.....	33
2.1.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja.....	36

Terhadap Komitmen Organisasi

2.2 Hasil Penelitian Relevan	37
2.3 Kerangka Pemikiran.....	48
2.4 Hipotesis.....	53
BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN.....	54
3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian	54
3.1.1 Profil PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero)	54
3.1.2 Tempat dan Waktu Penelitian	58
3.2 Metode Penelitian.....	58
3.3 Skala Pengukuran.....	60
3.4 Operasional Variabel.....	62
3.5 Populasi dan Sampel	65
3.5.1 Populasi	66
3.5.2 Sampel.....	66
3.5.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	67
3.6 Prosedur Pengumpulan Data	68
3.6.1 Data Primer	68
3.6.2 Data Sekunder	69
3.7 Metode Analisis	69
3.7.1 Uji Instrumen	69
3.7.1.1 Uji Validitas	69
3.7.1.2 Uji Reabilitas.....	70
3.7.2 Analisis Deskriptif	71
3.7.3 Uji Asumsi Klasik.....	73
3.7.3.1 Uji Normalitas.....	73
3.7.3.2 Uji Linearitas.....	74
3.7.3.3 Uji Multikolinieritas.....	74
3.7.3.4 Uji Heteroskedastisitas	75
3.7.4 Uji Analisis Regresi	76
3.7.4.1 Analisis Regresi	76

3.7.4.2 Uji t	77
3.7.4.3 Uji F	78
3.7.4.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	79
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	81
4.1 Deskripsi Unit Analisis	81
4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	81
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	82
4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	83
4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	84
4.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	85
4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	86
4.2.1 Hasil Pengujian Instrumen	87
4.2.1.1 Hasil Uji Validitas.....	87
4.2.1.2 Hasil Uji Reliabilitas	90
4.2.2 Analisis Deskriptif.....	91
4.2.2.1 Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi	92
4.2.2.2 Analisis Deskriptif Disiplin Kerja.....	95
4.2.2.3 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja	100
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	104
4.2.3.1 Uji Normalitas	104
4.2.3.2 Uji Multikolinearitas	106
4.2.3.3 Uji Linearitas.....	107
4.2.3.4 Uji Heteroskedastisitas	109
4.2.4 Analisis Regresi.....	110
4.2.4.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	110
4.2.4.2 Hasil Uji F.....	112
4.2.4.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	113
4.3 Interpretasi Hasil Penelitian	114
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	118

5.1 Kesimpulan	118
5.1.1 Implikasi.....	119
5.2 Saran	120
DAFTAR PUSTAKA	122
LAMPIRAN	127

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Alpha Karyawan PT BKI	3
Tabel 1.2 Data Keterlambatan Karyawan PT BKI.....	3
Tabel 1.3 Data Turnover Karyawan Bagian SBU Energi PT BKI	5
Tabel 1.4 Tabel Hasil Prariset.....	6
Tabel 2.1 Matriks Penelitian Terdahulu.....	45
Tabel 3.1 Bobot Skor Skala Likert.....	61
Tabel 3.2 Tabel Operasional Disiplin Kerja	63
Tabel 3.3 Tabel Operasional Lingkungan Kerja.....	64
Tabel 3.4 Tabel Operasional Komitmen Organisasi	65
Tabel 3.5 Bobot Skor Kriteria Variabel	73
Tabel 4.1 Validitas Komitmen Organisasi	88
Tabel 4.2 Validitas Disiplin Kerja	89
Tabel 4.3 Validitas Lingkungan Kerja.....	90
Tabel 4.4 Hasil Uji Realibilitas.....	90
Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi	92
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Disiplin Kerja.....	96
Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja	100
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	105
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolenieritas.....	106
Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Disiplin Kerja..... dengan Variabel Komitmen Organisasi	107
Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Lingkungan Kerja dengan..... Variabel Komitmen Organisasi	108
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	109

Tabel 4.13 Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda.....	110
Tabel 4.14 Hasil Uji F (ANOVA) Variabel Independen Disiplin Kerja dan.....	112
Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi	
Tabel 4.15 Hasil Analisis Determinasi.....	113
Tabel 4.16 Hasil Interpretasi Penelitian.....	114

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian.....	52
Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero).....	57
Gambar 4.1 <i>Pie Chart</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	82
Gambar 4.2 <i>Pie Chart</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	83
Gambar 4.3 <i>Pie Chart</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	84
Gambar 4.4 <i>Pie Chart</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	85
Gambar 4.5 <i>Pie Chart</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	86

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam kegiatan suatu perusahaan mengharapkan bisa mencapai tujuan dan meraih keberhasilan. Untuk mencapainya perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia akan berkualitas apabila paling tidak memiliki kompetensi yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya. Namun, sebenarnya kompetensi saja tidak cukup untuk membuat suatu keberhasilan pada perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari adanya dukungan sumber daya manusia yang dimiliki. Karyawan merupakan salah satu aset perusahaan karena memiliki bakat, energi, dan kreativitas yang perlu dikelola serta dikembangkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, diharuskan bagi suatu perusahaan untuk mempertahankan keberadaan dan kualitas sumber daya manusianya.

Dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan perlu menciptakan diantaranya lingkungan kerja yang kondusif, semangat kerja dan disiplin kerja, imbalan yang layak dan adil, sikap dan etika dari atasan untuk membentuk perilaku kerja karyawan dengan baik sehingga memotivasi karyawan untuk ikut terlibat dalam memajukan perusahaan melalui komitmen organisasi.

Komitmen organisasi pada diri setiap karyawan akan tinggi jika mereka merasa puas dan mampu memenuhi semua kebutuhan hidup sesuai dengan apa

yang diharapkan. Setiap karyawan yang terpenuhi kebutuhannya maka dapat bekerja dengan baik dan melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan penuh tanggung jawab. Akan tetapi, karyawan yang tidak terpenuhi kebutuhannya akan merasa tidak puas dan cenderung dapat memicu ketidakhadiran, rendahnya kinerja, tingginya *turnover*, dan pindah pekerjaan. Adapun kondisi tersebut juga dialami pada perusahaan yang bergerak dibidang pengklasifikasian kapal berdasarkan konstruksi pembangunan dan pemeliharaan mesin dan listrik kapal niaga berbendera Indonesia dan kapal berbendera asing yang secara reguler beroperasi di perairan Indonesia.

PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Jakarta Utara merupakan perusahaan yang mengawali bisnisnya pada tanggal 1 Juli 1964 di Jakarta oleh Menteri Perhubungan Laut. Salah satu tujuan perusahaan yaitu memberikan penilaian atas baik atau tidaknya kapal tersebut untuk berlayar. Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan manajer divisi SDM dan umum perusahaan, peneliti dapat mengetahui indikasi rendahnya komitmen adanya kondisi ketidakhadiran dan *turnover* karyawan bagian SBU Energi PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Jakarta Utara selama tahun 2016. Berikut ini adalah data alpha karyawan dan data keterlambatan karyawan PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Jakarta Utara pada bagian SBU Energi.

Tabel 1.1
Data Alpha (Tidak Hadir Tanpa Keterangan) Karyawan Bagian SBU Energi
PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero)

Bulan	Total Karyawan	Total Alpha Karyawan	Persentase
Juni	115	15	13,0%
Juli	85	13	15,3%
Agustus	85	11	12,9%
September	85	8	9,4%
Oktober	85	8	9,4%
November	85	8	9,4%
Desember	85	10	11,8%

Sumber : Data diolah oleh Peneliti, 2016

Tabel 1.2
Data Keterlambatan Karyawan PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Bagian
SBU Energi

Bulan	Total Karyawan	Total Karyawan yang Terlambat	Persentase
Juni	115	18	15,7%
Juli	85	14	16,5%
Agustus	85	15	17,6%
September	85	15	17,6%
Oktober	85	13	15,3%
November	85	16	18,8%
Desember	85	14	16,5%

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, 2016

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan jumlah karyawan yang terlambat pada tahun 2016 dinyatakan dalam bentuk presentase. Dari data alpha dan data keterlambatan karyawan PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Bagian SBU Energi dapat diketahui bahwa pada bulan Juni 2016 – Juli 2016 memiliki jumlah

tingkat alpha tertinggi yaitu sebesar (15,3% dan 13,0%) kemudian mulai menurun pada bulan Agustus 2016 (13,4%) dan kembali meningkat hingga bulan Desember (11,8%). Sedangkan pada data keterlambatan PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) mengalami naik turun (tidak stabil) dimulai dari bulan Juni 2016 sampai Desember 2016, tingkat keterlambatan dapat dikatakan tinggi karena dalam periode 7 bulan terakhir (Juni 2016 – Desember 2016) persentase keterlambatan selalu menunjukkan angka keterlambatan selalu menunjukkan angka keterlambatan angka keterlambatan melebihi 15% . Hal tersebut menjadi indikasi bahwa adanya tingkat disiplin kerja dalam diri karyawan PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Bagian SBU Energi dikatakan cukup rendah dimana seharusnya jumlah alpha dan keterlambatan kerja berada pada nilai 0 (nol). Selanjutnya, berdasarkan hasil wawancara peneliti menemukan adanya masalah dalam disiplin kerja dan lingkungan kerja yang diambil dari hasil wawancara dengan manajer divisi SDM dan umum PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Bagian SBU Energi.

Berdasarkan keterangan hasil wawancara, ditemukan adanya faktor pertama permasalahan yang terdapat pada disiplin kerja karyawan seperti datang terlambat, dan tidak sedikit juga karyawan dengan santainya meninggalkan pekerjaan pada waktu jam kerja untuk merokok atau mengobrol dengan karyawan lain. Perusahaan telah menetapkan jam kerja kepada setiap karyawan mulai dari jam 08.00 - 17.00 WIB. Namun, masih banyak terdapat karyawan yang datang lebih siang dari peraturan jam masuk kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Kedisiplinan karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting karena tanpa disiplin karyawan yang baik, akan sulit untuk organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Adapun bentuk perhatian dari pihak perusahaan kepada karyawan secara menyeluruh akan menjadikan karyawan semakin percaya dan menyakini pekerjaan pada suatu perusahaan tersebut, hal ini menjadikan komitmen karyawan terhadap perusahaan akan semakin tinggi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan setia dan loyal menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan penuh rasa tanggung jawab.

Selanjutnya peneliti memperoleh data kedua berupa data *turnover* karyawan bagian SBU Energi PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) selama periode 2014 sampai 2016 dapat dilihat pada tabel 1.3 dibawah ini:

Tabel 1.3
Data Turnover Karyawan Bagian SBU Energi PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) 2014 - 2016

Tahun	2014	2015	2016
Karyawan Keluar	7	11	20
Karyawan Masuk	9	13	10
Jumlah Karyawan	68	77	115
Persentase	10,2%	14,2%	17,4%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2017

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui terjadinya kecenderungan kenaikan tingkat *turnover* karyawan selama periode 2014 sampai 2016. Selama tahun 2014 presentase *turnover* sebesar 10,2% pada tahun 2015 sebesar 14,2% dan pada tahun 2016 sebesar 17,4%. Hal ini menunjukkan terjadinya kecenderungan kenaikan tingkat kehadiran dan *turnover* sehingga memperkuat rendahnya

komitmen organisasi pada karyawan PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Bagian SBU Energi. Hal ini menunjukkan rendahnya komitmen organisasi dapat terlihat dari terabaikannya nilai-nilai kedisiplinan pada perusahaan, kemudian adanya karyawan yang melakukan molor kerja. Serta adanya ketidak pekaan karyawan terhadap pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya sehingga hal tersebut membuat pekerjaan menjadi tertunda dan tidak terselesaikan tepat waktu.

Selain data *turnover* diatas, peneliti juga melakukan penyebaran kuesioner pra riset kepada 30 karyawan PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Bagian SBU Energi. Hal ini dilakukan untuk mengetahui faktor apa yang menjadi penyebab rendahnya komitmen organisasi. Berikut ini hasil penyebaran kuesioner pra riset pada karyawan bagian SBU Energi PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) dapat dilihat pada tabel 1.4

Tabel 1.4
Hasil Prariset

No	Faktor	Persentase
1.	Disiplin Kerja	73%
2.	Lingkungan Kerja	67%
3.	Kompensasi	27%
4.	Beban Kerja	17%
5.	Motivasi Kerja	33%
6.	Budaya Organisasi	27%
7.	Stress Kerja	13%
8.	Kepuasan Kerja	47%

Sumber: Data diolah oleh, 2017

Berdasarkan tabel diatas, hasil pra riset terhadap 30 karyawan dari total keseluruhan 115 karyawan bagian SBU Energi PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero), dimana populasi dalam penelitian ini hanya terlingkup pada karyawan non struktural (staf) yaitu sebanyak 70 karyawan, peneliti mendapat hasil bahwa ada 2 faktor terkuat yang menyebabkan rendahnya komitmen organisasi. Faktor pertama adalah disiplin kerja dengan presentase sebesar 73% dan faktor kedua adalah lingkungan kerja dengan presentase 67%.

Selain disiplin kerja, faktor kedua yaitu lingkungan kerja yang mempengaruhi rendahnya komitmen organisasi. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan mempunyai pengaruh langsung terhadap komitmen karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Adapun, permasalahan lingkungan kerja fisik bagian SBU Energi PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) terlihat pada sempitnya tata ruang kerja dan tata letak kerja yang kurang nyaman, dimana jarak antara karyawan satu dengan yang lainnya berdekatan sehingga ruang gerak sulit.

Selain itu, dari segi aspek kebisingan dapat disebabkan karena suara mesin pada gedung sedang dalam tahap pembangunan, sehingga menimbulkan suara berisik membuat karyawan sulit berkonsentrasi. Dari segi fasilitas untuk beristirahat, dan ruang ibadah kurang memadai. Selain itu, kualitas udara juga tidak sehat disebabkan banyak debu dan polusi dari kegiatan pembangunan serta pertukaran udaranya kurang baik karena karyawan merasakan kepengapan dengan kondisi AC dan kipas angin yang sering rusak.

Sedangkan dari segi lingkungan non fisik yaitu hubungan komunikasi antara sesama karyawan bagian SBU Energi terjadinya kerjasama yang kurang

baik dalam hal pembagian tugas kerja yang seringkali dilimpahkan kepada beberapa orang karyawan saja yang dianggap sudah lebih lama bekerja di perusahaan tersebut. Kemudian, terdapat masalah hubungan antara pimpinan atau atasan dengan karyawan kurang begitu baik dalam pengambilan keputusan seringkali kurang kooperatif, serta kurang memberi memotivasi karyawan dalam pengerjaan konstruksi pembangunan dan pemeliharaan mesin kapal agar sesuai target yang diharapkan membuat karyawan tidak nyaman dan menjadi beban tersendiri bagi para karyawan. Hal tersebut menjadi indikasi masalah lingkungan kerja yang buruk dan mempengaruhi rendahnya komitmen organisasi pada perusahaan.

Berdasarkan informasi yang telah diuraikan diatas serta hasil pra riset yang merupakan aspek yang memiliki pengaruh terhadap faktor-faktor penyebab menurunnya komitmen organisasi karyawan bagian SBU Energi PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero). Hal yang sama juga disampaikan oleh Yudistro (2015), Mangkunegara et al., (2014), Liana et al., (2014), Wowor et al., dan Napitu et al., Setyaningdyah, et.al yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi, begitu juga dengan lingkungan kerja, penelitian yang dilakukan oleh Hanaysah et al., (2016), Subagyo (2014), Sunengsih (2014), Kurniasari (2013), Wowor et al., dan Maharani. Menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kemudian, menurut pendapat ahli disampaikan oleh Gerry, “disiplin kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan

adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Dalam hal ini perusahaan juga harus bisa meningkatkan kualitas perusahaan misalnya dari segi intern perusahaan antara lain peningkatan kualitas karyawan. Kualitas karyawan dapat dilihat dari semangat, disiplin kerja dan komitmen organisasi yang sehari-hari. Artinya dengan adanya semangat, disiplin kerja dan komitmen organisasi yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang mendatangkan profit bagi perusahaan. Apabila kedisiplinan tidak dapat diterapkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien”¹. Selanjutnya, “faktor lingkungan kerja yang dijelaskan Nitiseminto, merupakan suatu lingkup atau ruang yang ada di tempat seseorang bekerja dan secara langsung dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental karyawan dalam bekerja. Semakin baik lingkungan kerja dalam organisasi maka semakin tinggi juga komitmen organisasi”².

Berdasarkan pemaparan masalah diatas, yang merupakan faktor-faktor penyebab menurunnya komitmen organisasi karyawan bagian SBU Energi PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan bagian SBU Energi PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Jakarta Utara”**.

¹Gerry J. Jr. Wowor. et.al., “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Media Cahaya Pagi”, *Jurnal Ekonomi* p. 2

²Devi Kurniasari, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pasar Unit Pasar Tanjung”, jurnal Kabupaten Jember”. *Jurnal Ilmu Ekonomi* , Vol. 8 No. 2, 2013, p. 280

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi karyawan pada PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero)?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan bagian SBU Energi PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero)?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan bagian SBU Energi PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero)?
4. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan bagian SBU Energi PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero)?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan umum untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi variabel komitmen organisasi, selanjutnya secara terperinci bertujuan untuk:

1. Mengetahui bagaimana deskripsi disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi karyawan bagian SBU Energi PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero).
2. Mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan bagian SBU Energi PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero).

3. Mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan bagian SBU Energi PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero).
4. Mengetahui apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan bagian SBU Energi PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero).

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Memberikan pelajaran dan pengalaman dalam hal melakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah komitmen organisasi karyawan yang memiliki variabel seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan.

2. Bagi PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero)

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi bagi perusahaan, apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan sarana evaluasi perusahaan dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

3. Bagi Pihak Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi pembelajaran dan bahan bacaan yang dapat memberikan pengetahuan tambahan untuk mahasiswa khususnya pada konsentrasi manajemen SDM.

4. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk perusahaan lain dalam menghadapi masalah yang serupa dengan penelitian ini.

5. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan salah satu referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang hal yang serupa dengan penelitian ini yaitu pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Komitmen Organisasi

Dalam persaingan industri saat ini, karyawan diharuskan mampu menjalankan tugas dan fungsinya untuk mengetahui sejauh mana tingkat kesungguhan karyawan tersebut memiliki komitmen terhadap organisasinya. Komitmen organisasi dalam suatu perusahaan menjadi faktor yang sangat penting yang harus dimiliki oleh seluruh karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan berupaya bekerja dengan baik serta mempertahankan anggota karyawannya dan tertarik untuk tetap tinggal dengan memberikan kontribusi yang tinggi dalam organisasi tersebut.

Menurut Kaswan yang mendefinisikan, “Komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang”³. Menurut pendapat Robbins yang menjelaskan “Komitmen Organisasi adalah keadaan dimana karyawan mengaitkan dirinya ke dalam organisasi tertentu dan sasaran serta berharap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi itu”⁴.

³ Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), p.293

⁴ Jerald Greenberg and Robert A. Baron, *Behavior in Organization* (New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2008), p.44

Senada dengan Robbins, Kreitner dan Kinicki berpendapat “Komitmen Organisasi mencerminkan tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terkait pada tujuan-tujuannya dan memiliki hasrat yang besar untuk tetap bekerja di dalam organisasi tersebut”.⁵

Pendapat lain yang dikemukakan menurut Luthans mendefinisikan komitmen organisasional sebagai :

- a. Sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu,
- b. Keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi, dan
- c. Keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan organisasi⁶.

Dengan kata lain, menurut Luthans, komitmen organisasi adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui mana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraannya.

Menurut Mathis dan Jackson memberikan definisi, “*Organizational commitment is a degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*”⁷. Dapat diartikan, komitmen organisasional adalah tingkat dimana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

⁵Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Perilaku Organisasi*, 9th Edisi Indonesia (Jakarta:Salemba Empat, 2014), h.58

⁶Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), p. 188

⁷Sopiah, *Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta: ANDI, 2008), p. 155

Selanjutnya, pendapat diatas senada dengan komitmen organisasi menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson adalah “sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi (*is retained*) atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain (*turns over*)”⁸.

Kemudian pendapat diatas diperkuat pula oleh Greenbag dan Baron, mendefinisikan komitmen organisasi yaitu “*Organizational commitment is the extent to which an individual identifies and is involved with his or her organization and or unwilling to leave it*”⁹. Yang dapat diartikan komitmen organisasi merupakan suatu tingkat identifikasi dan keterlibatan karyawan terhadap organisasinya dan atau tidak akan meninggalkan organisasi tersebut. Jadi mereka memandang komitmen organisasi sebagai suatu sikap karyawan yang percaya kepada nilai-nilai dan tujuan organisasi tersebut tercapai, serta tetap akan mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi.

Pendapat lain dikemukakan oleh Steers dalam Triana mendefinisikan komitmen sebagai:

“Rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi), dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota orang yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya”¹⁰.

⁸Wibowo, *op. cit.*,p.188

⁹Jerald Greenberg dan Robert A Baron, *Behavior in Organizations* (USA: Prentice Hall, 2003), p.160

¹⁰Cepi Triana, *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015), p. 120

Senada dengan pendapat di atas, Ivancevich et al., yang mendefinisikan “komitmen organisasional sebagai (1) rasa identifikasi dengan tujuan organisasi; (2) perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi, dan (3) perasaan setia pada organisasi”¹¹.

Kemudian Mowday, Porter, dan Steers mengemukakan yaitu “*As an attitude, organizational commitment is most often defined as (1) a strong desire to remain a member of a particular organization; (2) a willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization; and (3) a definite belief in, and acceptance of, the values and goals of the organization*”¹².

Dapat diartikan, sebagai sebuah sikap, komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari anggota organisasi; (2) kemauan untuk mengarahkan segenap kemampuannya bagi suksesnya organisasi; dan (3) penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Hal senada juga dikemukakan oleh Neale dan Northcraft yang mengemukakan Komitmen organisasi mencakup 3 hal yaitu:

- a. Kepercayaan kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi
- b. Kemauan kuat atau sungguh-sungguh pada kepentingan organisasi
- c. Keinginan kuat untuk terus-menerus atau selalu menjadi anggota¹³.

¹¹John M. Ivancevich et al., *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2006), p.234

¹²Sopiah, *op. cit.*, p. 147.

¹³Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi, Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), p. 102

Dari berbagai pendapat tentang komitmen diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi pada dasarnya adalah sikap atau perilaku yang menunjukkan loyalitas seorang karyawan terhadap organisasinya, yang diwujudkan dengan keinginan menjadi bagian dari anggota organisasi yang meliputi adanya kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari suatu organisasi, serta kemauan untuk menggunakan usaha yang tinggi demi kepentingan organisasi, dan keinginan untuk tetap bertahan dengan memelihara keanggotaan dalam organisasi.

2.1.1.1 Faktor Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi karyawan dapat ditentukan oleh sejumlah faktor. Menurut Allen dan Mayer dalam Umam, menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi adalah :

1. Karakteristik Organisasi
2. Karakteristik Pribadi
3. Pengalaman Berorganisasi¹⁴

Karakteristik organisasi adalah struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi, dan cara mensosialisasikan kebijaksanaan organisasi tersebut. Dalam karakteristik pribadi terdapat dua variabel yaitu variabel demografis yang mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan dan lamanya seseorang bekerja dalam organisasi.

Kemudian yang kedua, variabel disposisional yang mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi, kebutuhan untuk berprestasi dan etos

¹⁴ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010), p. 261-262

kerja yang baik. Variabel disposisional memiliki hubungan yang lebih kuat dengan komitmen berorganisasi karena adanya perbedaan pengalaman masing-masing anggota dalam organisasi tersebut. Selanjutnya adalah pengalaman organisasi yang mencakup kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi tersebut, dan hubungan antara anggota organisasi dengan *supervisor* atau pimpinannya.

Selanjutnya, David dalam sopiah memaparkan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi yaitu :

1. Faktor Personal
2. Karakteristik Pekerjaan
3. Karakteristik Struktur
4. Pengalaman Kerja¹⁵

Faktor personal tersebut misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian. Faktor karakteristik pekerjaan yang mencakup lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan. Faktor karakteristik struktur misalnya besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

¹⁵Sopiah, op. cit., p. 163-164

Dari pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor komitmen organisasi mencakup faktor personal yang meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, kepribadian, dan etos kerja yang baik. Selanjutnya, faktor yang kedua adalah karakteristik pekerjaan dan organisasi yang mencakup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, ukuran dan bentuk organisasi, desain kebijaksanaan organisasi, dan tingkat pengendalian terhadap karyawan. Faktor yang terakhir adalah pengalaman kerja yang mencakup peran dan hubungan individu di dalam organisasi.

2.1.1.2 Dimensi Komitmen Organisasi

Mengenai dimensi atau indikator komitmen organisasi yang dapat dijadikan sebagai alat untuk mengukur tingkat komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya. Menurut pendapat para ahli mengenai dimensi komitmen organisasi sangat bervariasi dengan sudut pandangnya masing-masing. Robbins dan Judge menjelaskan bahwa dimensi dari komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi:

- a. Komitmen afektif
- b. Komitmen berkelanjutan
- c. Komitmen normative¹⁶.

Komitmen afektif, yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan terhadap nilai-nilai didalamnya. Komitmen berkelanjutan, yaitu nilai ekonomi yang dirasakan jika tetap bertahan di dalam organisasi dibandingkan jika

¹⁶Sunyoto, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: CAPS, 2011), p. 26

meninggalkan organisasi. Selanjutnya Komitmen normative yaitu kewajiban untuk tetap bertahan di dalam organisasi karena alasan-alasan etis dan moral.

Sama halnya dengan Luthans, Colquitt, LePine, dan Wesson dalam Wibowo juga menyebutkan ada tiga macam tipe komitmen, yaitu:

1. *Affective Commitment*

2. *Continuance Commitment*

3. *Normative Commitment*¹⁷.

Affective commitment atau komitmen afektif merupakan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena keterikatan emosional pada, dan keterlibatan dengan organisasi. Mereka tinggal karena mereka menginginkan. Sebagai alasan emosional, atau emotion-based, dapat berupa perasaan persahabatan, iklim atau disiplin kerja perusahaan, dan perasaan kesenangan ketika menyelesaikan tugas pekerjaan. *Continuance commitment* atau komitmen kelanjutan merupakan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena kepedulian atas biaya yang berkaitan apabila meninggalkannya. ini merupakan *cost based reason* untuk tetap, termasuk masalah gaji, tunjangan, dan promosi.

Selanjutnya adalah normative commitment atau komitmen normatif yang merupakan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasa sebagai kewajiban. Kita tetap tinggal karena memang seharusnya. Dengan demikian, merupakan alasan *obligation-based* untuk tetap dalam organisasi, termasuk perasaan utang budi pada atasan, kolega, atau perusahaan yang lebih besar.

¹⁷ Wibowo, *op. cit.*, p. 189

Kemudian hal senada juga telah dikemukakan oleh Allen dan Meyer dalam Zurnali yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi terdapat tiga komponen yaitu:

1. Komitmen afektif (*Affective Commitment*)
2. Komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*)
3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)¹⁸.

Komitmen afektif (*Affective Commitment*) yaitu keterlibatan emosional seseorang terhadap organisasinya berupa perasaan cinta terhadap organisasi. Komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*) yaitu persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini. Selanjutnya komitmen normatif (*Normative Commitment*) yaitu sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang memperkerjakannya.

Sedangkan pendapat yang berbeda mengenai komitmen organisasi menurut Kanter mengemukakan adanya tiga bentuk komitmen organisasional, yaitu:

1. Komitmen berkesinambungan (*Continuance commitment*)
2. Komitmen terpadu (*Cohesion commitment*)
3. Komitmen terkontrol (*Control commitment*)¹⁹.

Komitmen berkesinambungan (*Continuance commitment*) yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkakan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi. Komitmen terpadu (*Cohesion commitment*) yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di

¹⁸ Zurnali, *Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia di Masa Depan* (Bandung: Unpad Press, 2010), p.72.

¹⁹Sopiah, *op. cit.*,p. 158

dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat. Selanjutnya komitmen terkontrol (*Control commitment*) yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

Dari pemaparan di atas, diketahui bahwa komitmen organisasi memiliki tiga dimensi yaitu, komitmen afektif yang berkaitan dengan ketertarikan emosional individu dengan organisasi sehingga mendorong individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi yang diwujudkan dengan keinginan karyawan untuk berusaha bekerja secara optimal, serta memahami nilai-nilai demi tercapainya tujuan organisasi. Dengan demikian, keterkaitan emosional, keinginan untuk bertahan, keterlibatan, dan kerja keras akan dijadikan sebagai indikator oleh peneliti untuk mengukur komitmen afektif dalam penelitian.

Kemudian dimensi yang kedua adalah komitmen berkelanjutan yang berkaitan dengan kecenderungan individu untuk tetap berada dalam organisasi atau perusahaan karena faktor ekonomi dan sosial. Adapun kerugian ekonomi dan sosial jika mereka meninggalkan organisasi atau perusahaannya, sehingga dapat dijadikan indikator komitmen berkelanjutan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah adanya kerugian finansial, sudah berkorban dalam hal waktu dan usaha, dan adanya kebutuhan hidup.

Dimensi yang ketiga yaitu komitmen normatif yang berhubungan dengan keinginan untuk tetap tinggal di dalam organisasi karena merupakan suatu

kewajiban dan tanggung jawab moral. Komitmen ini muncul akibat adanya disiplin kerja atau etika familial yang kuat untuk balas budi atau jasa terhadap organisasi yang menaunginya. Indikator komitmen normatif yaitu rasa tanggung jawab, kewajiban, dan etika yang kuat.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disintesisakan komitmen organisasi adalah suatu bentuk sikap atas apa yang dirasakan karyawan terhadap organisasinya, yang meliputi pemahaman dan kepercayaan atas nilai dan tujuan organisasi, sungguh-sungguh dan optimal dalam bekerja, serta berkeinginan kuat untuk selalu menjaga keanggotaannya, yang dapat dilihat dari beberapa dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, komitmen berkelanjutan.

2.1.2 Disiplin Kerja

Setiap perusahaan pada umumnya menginginkan agar para karyawan yang bekerja dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Dengan ditetapkannya peraturan secara tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja. Disiplin juga merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Rivai menjelaskan “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk

meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”²⁰.

Senada dengan pendapat diatas menurut Hasibuan “disiplin kerja adalah kesadaran dan kesedian seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut”²¹.

Kemudian menurut Singodimedjo “disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan menaati segala norma dan peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin kerja yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan”²².

Selanjutnya pendapat lain menurut Keits Devis dalam Mangkunegara menyatakan “*Work discipline is a management action to enforce organization standards*”. Artinya disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”²³.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kesadaran yang ada di dalam diri seorang karyawan untuk memenuhi dan menaati semua peraturan dan norma yang berlaku serta sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan kata lain, disiplin kerja dapat dijadikan sebagai pedoman perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

²⁰ Veitzhal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), p. 599

²¹Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), p. 195

²² Singodimedjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2011), p. 86

²³Anwar P. Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: PT Rafika Aditama, 2011), p. 129

2.1.2.1 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Dalam setiap perusahaan seorang pimpinan perusahaan harus mampu mengetahui dan mempelajari suatu karakter sifat atau perilaku karyawan. Sifat atau perilaku karyawan memiliki pengaruh terhadap pemilihan jenis pendisiplinan akan diterapkan kepada karyawan. Disamping itu, menurut Handoko yang menjelaskan ada tiga jenis disiplin kerja yaitu:

- a. Disiplin Preventif
- b. Disiplin Korektif
- c. Disiplin Progresif²⁴.

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

Selanjutnya, disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*). Tindakan pendisiplinan ini dapat berupa peringatan maupun skorsing. Sasaran-

²⁴ Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi kedua*, (Yogyakarta: Penerbit BPFE, 2008), p. 209

sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah.

Disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Disiplin progresif juga memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahan. Sistem disiplin progresif secara ringkas dapat ditunjukkan misalnya: teguran secara lisan oleh penyelia, teguran tertulis dengan catatan dalam file personalia, skorsing dari pekerjaan satu sampai tiga hari, skorsing satu minggu atau lebih lama, diturunkan pangkatnya (demosi), dipecat.

Hal senada juga telah dikemukakan oleh Siagian dalam bukunya yang menyatakan bahwa “Jenis-jenis disiplin kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan dibagi dua bentuk, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif”²⁵.

Kemudian pendapat diatas, diperkuat oleh Mangkunegara yang memaparkan “Ada 2 (dua) jenis disiplin kerja dalam pelaksanaan suatu organisasi yaitu bersifat preventif dan korektif”²⁶.

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

²⁵ Siagian, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), p. 80

²⁶ Anwar P. Mangkunegara, *op. cit.*, p.129

Disiplin korektif adalah suatu upaya pengerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengerahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

2.1.2.2 Dimensi Disiplin Kerja

Disiplin kerja harus ditegakkan dalam suatu perusahaan. Apabila tanpa dukungan disiplin kerja karyawan dengan baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi disiplin kerja merupakan suatu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kemudian terdapat dimensi yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Rivai menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti:

1. Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Tingkat kewaspadaan tinggi
5. Bekerja etis²⁷.

Kehadiran dalam hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. Ketaatan pada peraturan kerja yaitu karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Ketaatan pada standar kerja hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan

²⁷Rivai Veitzhal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), p. 444

terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya. Tingkat kewaspadaan yang tinggi yaitu karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien. Selanjutnya Bekerja etis yaitu beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja.

Menurut Singodimendjo dalam Sutirisno dimensi kedisiplinan meliputi:

1. Taat terhadap aturan waktu
2. Taat terhadap peraturan organisasi/instansi
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi/instansi²⁸

Taat terhadap aturan waktu, meliputi indikator jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, organisasi/instansi. Taat terhadap peraturan organisasi/instansi, meliputi mencari peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, seperti dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta berhubungan dengan unit kerja lain. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi/instansi berupa aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi.

²⁸ Singodimendjo dalam sutirisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, p. 30

Selanjutnya pendapat diatas diperkuat oleh Hasibuan yang memaparkan ada beberapa faktor dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi, yaitu:

1. Ketepatan waktu kehadiran
2. Ketaatan terhadap peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Tingkat kewaspadaan atau pengawasan
5. Etika bekerja²⁹.

Diperkuat pula oleh pendapat Bejo Siswanto dalam Sinambela yang menyatakan komponen disiplin antara lain:

1. Frekuensi kehadiran
2. Tingkat kewaspadaan
3. Ketaatan standar kerja
4. Ketaatan peraturan kerja
5. Etika kerja³⁰.

Frekuensi kehadiran yaitu salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau semakin rendah tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Tingkat kewaspadaan yaitu pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dalam ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya. Ketaatan standar kerja yaitu dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai

²⁹ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), p. 195

³⁰Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), p. 356

diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Ketaatan peraturan kerja, hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Selanjutnya Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Dari beberapa pendapat diatas terdapat beberapa dimensi yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu ketetapan waktu kehadiran, ketaatan terhadap peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan dan etika dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disintesisakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan, kesadaran dan kerelaan seseorang untuk bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku tanpa melanggar segala ketetapan aturan atau keputusan yang telah diterapkan organisasi. Dengan kata lain, disiplin kerja dapat dilihat melalui kehadiran, ketaatan peraturan kerja, ketaatan standar kerja, tingkat kewaspadaan, serta etika kerja.

2.1.2.3 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli yang telah disampaikan diatas mengenai hubungan antara disiplin kerja dengan komitmen organisasi. Menurut Yayuk Liana dan Rina Liana “disiplin kerja yang tinggi pada karyawan akan berdampak pada komitmen karyawan dalam organisasi. Dengan adanya disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan, artinya mereka dapat bekerja dengan baik serta

berusaha selalu mematuhi semua aturan-aturan yang telah disepakati”³¹. Bagi pihak perusahaan dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan, maka banyak langkah yang harus ditempuh, misalnya dengan memperbaiki kondisi dan situasi yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut sehingga hal ini akan berdampak pada komitmen karyawan

2.1.3 Lingkungan Kerja

Aspek lingkungan kerja dalam suatu organisasi merupakan salah satu hal yang penting sehingga dapat menunjang aktivitas atau pekerjaan karyawan dalam melaksanakan proses produksi. Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif bagi karyawan agar terwujudnya hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya.

Menurut Robbins menyatakan bahwa “lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di luar organisasi yang secara potensial mempengaruhi pegawai dalam bekerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi”³².

Selanjutnya menurut Mullins bahwa “lingkungan kerja berupa seperangkat sarana dan prasarana, komunikasi, dan dukungan teknologi”³³. Kemudian menurut Nitiseminto memaparkan “segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan

³¹Yayuk Liana et. al., “Peran Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Di Malang Raya”. *Jurnal Manajemen*, Vol. 3 No. 1, 2014, p. 29

³²Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*. (New Jersey: Pearson Education, Inc, 2009), p.20

³³Nani Dewi Sunengsi, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepribadian, dan Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Organisasi Dosen Universitas Darma Persada di Jakarta”. *Jurnal Manajemen* Vol.18 No. 2, 2012, p.248

yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”³⁴.

Selain itu, menurut Sihombing juga menyatakan bahwa “lingkungan kerja, yaitu faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi.”³⁵. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada di tempat kerja baik itu fisik maupun non fisik yang mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Sama halnya dengan pendapat Ahyari “lingkungan kerja adalah lingkungan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari”³⁶. Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja, dapat berupa lingkungan fisik maupun non fisik.

Sedangkan menurut Rivai yang menyatakan “lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan”³⁷. Begitu juga menurut Sedarmayanti memberi definisi “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”³⁸.

Sama halnya dengan pendapat diatas, Franken menyatakan “lingkungan kerja mempunyai dua aspek penting, yaitu lingkungan sarana dan prasarana serta

³⁴Alex Nitisemito, Manajemen Personalial Edisi Revisi, (Jakarta: Ghalia, 2009), p. 64

³⁵Subagyo Amir, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Self Efficacy terhadap Komitmen organisasi, *Orbith*, vol. 10, 2014

³⁶Agus Ahyari, Manajemen Produksi (Yogyakarta: BPF, 2004), p. 128

³⁷Rivai Veithzal, *op. cit.*, p. 165

³⁸Sedarmayanti, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, (Bandung: Mandar Maju, 2009), p. 21

lingkungan psikologis”³⁹. Lingkungan kerja berupa sarana dan prasarana meliputi hal yang berkaitan dengan aspek sarana dan prasarana suatu lembaga mulai dari rancangan gedung sampai dengan lokasi, transportasi umum, dan fasilitas parkir, sedangkan faktor psikologis adalah faktor-faktor yang berpengaruh secara psikologis pada pembentukan suatu lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia sebagai pegawai.

Berdasarkan dari berbagai definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan tempat kerja seseorang karyawan yang meliputi lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik yang mempengaruhi pekerja dalam menjalankan berbagai tugasnya. Namun bila lingkungan kerja dan suasana kerja yang baik akan menciptakan lingkungan dalam organisasi tersebut tersusun secara baik, begitu juga sebaliknya.

2.1.3.1 Dimensi Lingkungan Kerja

Dalam suatu penelitian mengenai beberapa pendapat para ahli yang mengkaji tentang lingkungan kerja, memiliki pendapat yang bervariasi mengenai dimensi lingkungan kerja, yaitu:

1. Lingkungan kerja Fisik
2. Lingkungan kerja Non Fisik
3. Psikologis lingkungan kerja⁴⁰

³⁹ Nani Dewi Sunengsih, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepribadian, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasi Dosen Universitas Darma Persada Di Jakarta 2012,p. 248

⁴⁰ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: Refika Aditama, 2005), p.105

Lingkungan kerja fisik mengenai tentang penataan ruang kerja yang baik, aman, sehat dan bersih. Dengan demikian, akan mendukung terciptanya suatu hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempermudah aktivitas yang dilakukan karyawan untuk bertemu. Hal ini dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektifitas kinerja karyawan tersebut.

Selanjutnya lingkungan sosial, status sosial, hubungan kerja dalam organisasi serta faktor sistem informasi termasuk dalam lingkungan kerja non fisik. Sementara rasa bosan, maupun rasa letih dalam bekerja termasuk dalam psikologis lingkungan kerja.

Hal senada juga dijelaskan oleh Sedarmayanti juga menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik
2. Lingkungan Kerja Non Fisik⁴¹

Menurut Sedarmayanti menjelaskan lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja seperti penerangan, ventilasi, kebisingan, peralatan, toilet, sarana ibadah, kebersihan, dan keamanan dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan komunikasi dan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan disebut dengan lingkungan kerja non fisik.

⁴¹Sedarmayanti, *Dasar-dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran* (Bandung: Mandar Maju, 2001), h.21

Sedangkan hal yang sama juga dijelaskan oleh Wursanto yaitu dimensi lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

1. Faktor Fisik (*physical working environment*)
2. Faktor Non Fisik (*nonphysical working environment*)⁴²

Suatu keadaan lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, yaitu penerangan atau cahaya, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan di tempat kerja.

Adapun pendapat lain, menurut afandi dimensi dari lingkungan kerja meliputi:

1. Pencahayaan
2. Warna
3. Suara
4. Udara⁴³

Ketika karyawan sedang melaksanakan aktivitas pekerjaan alangkah baiknya mendapatkan pencahayaan yang maksimal dari lampu disekitar penerangan tempat kerja dan pencahayaan dari jendela ditempat kerja. Pewarnaan dalam perusahaan seringkali menjadi simbol bagi perusahaan itu sendiri tetapi pewarnaan tersebut terlalu keras akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Selain itu, suhu udara dan kelembaban udara juga harus diperhatikan

⁴² Wursanto, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, (Yogyakarta: ANDI, 2005), p. 288

⁴³Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research* (Yogyakarta: Deepublish CV Budi Utama, 2016), p.57

karena bagaimanapun setiap individu memerlukan oksigen dalam tubuhnya agar tubuh merasa lebih sehat.

Selanjutnya lingkungan kerja non fisik meliputi semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan bawahan serta hubungan sesama rekan kerja, perasaan aman pegawai, loyalitas pegawai, dan kepuasan pegawai.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disintesisakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan seperti keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, sarana dan prasarana, metode kerja, dan pengaturan kerja yang baik yang secara potensial dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan atau dibebankan. Selanjutnya, lingkungan kerja dapat diukur dari dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Dimana lingkungan kerja fisik meliputi : rancangan ruang kerja, fasilitas, penerangan dan suhu udara. Sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan antar karyawan dan suasana.

2.1.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli yang telah disampaikan diatas mengenai hubungan antara lingkungan kerja dengan komitmen organisasi. Menurut Nitiseminto dalam Kurniasari “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang nyaman akan mampu meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Sebaliknya apabila

lingkungan kerja yang kurang nyaman akan mengakibatkan turunnya komitmen organisasi karyawan”⁴⁴.

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Di bawah ini peneliti sajikan beberapa penelitian terdahulu mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja yang terkait dengan komitmen organisasi akan peneliti jadikan referensi yang relevan dengan peneliti ini, diantaranya:

1. Devi Kurniasari: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Pasar Unit Pasar Tanjung Kabupaten Jember. Jurnal Manajemen Universitas Darma Persada Jakarta, 2013.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan karyawan Dinas Pasar Kabupaten Jember Tanjung Satuan Market. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Pasar Unit Pasar Tanjung Kabupaten Jember yang terdiri dari 75 orang dengan sampel 75 orang yang digunakan juga. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis jalur independent (analisis jalur). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) dengan nilai $\beta = 0,658$, variabel iklim organisasi (X2) memiliki

⁴⁴ Try Utomo, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Bhayangkara TK-1 Raden Said Sukanto”, *Skripsi*, Universitas Negeri Jakarta, 2012, p.12

signifikan pengaruh pada kepuasan kerja (Z) $\beta = 0,235$, variabel lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) $\beta = 0,268$, variabel iklim organisasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) $\beta = 0,220$, variabel kepuasan kerja (Z) memiliki dampak yang signifikan berpengaruh pada komitmen organisasi (Y) $\beta = 0,378$

2. Amir Subagyo: Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang. Orbith Vol. 10 No. 1 Maret Politeknik Negeri Semarang, 2014.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan self-efficacy terhadap komitmen organisasi. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh dosen yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil pada Politeknik Negeri Semarang yang berjumlah 352 orang pegawai, dengan sampel yang dibutuhkan dalam penelitian sebanyak 100 responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan observasi. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda dilakukan melalui software SPSS. Hasil regresi memberikan bukti bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh yang dominan terhadap komitmen organisasi dengan koefisien regresi 0,358, sedangkan variabel lingkungan kerja dengan koefisien regresi 0,313. Kedua variabel independen, yaitu lingkungan kerja, *self-efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

3. Nani Dewi Sunengsih: Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepribadian, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasi Dosen Universitas Darma Persada Di Jakarta. Jurnal Manajemen/Volume XVIII, No. 02, Juni 2014.

Pada penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh lingkungan kerja, kepribadian, komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi dosen Universitas Darma Persada di Jakarta. Populasi penelitian ini adalah seluruh dosen Universitas Darma Persada di Jakarta, dengan sampel sebanyak 100 orang dosen. Metode pengambilan sampel menggunakan *propotional random*. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data secara deskriptif dan inferensial. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa pertama, lingkungan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap komitmen organisasi. Kedua, kepribadian berpengaruh positif secara langsung terhadap komitmen organisasi. Ketiga komunikasi interpersonal berpengaruh positif secara langsung terhadap komitmen organisasi. Keempat, lingkungan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap komunikasi interpersonal. Kelima, kepribadian berpengaruh positif secara langsung terhadap komunikasi interpersonal.

4. Rahmita Devi Maharani: Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Studi Pada Divisi Peralatan Industri Agro PT. Barata Indonesia (Persero). Jurnal Ekonomi Universitas Negeri Surabaya, 2015.

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi produksi peralatan industri agro PT. Barata Indonesia (Persero) sejumlah 124 karyawan, dengan sampel sebanyak 68 karyawan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik sampel dalam penelitian ini menggunakan *Simple Random Sampling*. Hasil dari perhitungan didapatkan persamaan regresi linear berganda: $Y = 2.520 + 0,188 X_1 + 0.157 X_2$, pada persamaan tersebut diketahui nilai intercept bernilai positif, sebesar 2.520 berarti tanpa adanya kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja, komitmen organisasi akan tetap ada sebesar 2.520 satuan yang berasal dari faktor lain. Koefisien regresi sebesar 0.188, hal ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan variabel kualitas kehidupan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan dukungan atas komitmen organisasi sebesar 0.188 satuan dengan mengabaikan faktor yang lainnya. Koefisien regresi sebesar 0.157, hal ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja satu satuan, maka komitmen organisasi akan naik pula satu satuan sebesar 0.157 satuan. Dari hasil

perhitungan didapatkan angka R sebesar 0.835, menunjukkan bahwa korelasi antara variabel kualitas kehidupan kerja dan variabel lingkungan kerja yang merupakan variabel terkait adalah sangat kuat, dimana $R > 0,5$. Nilai koefisien determinasi sebesar 0.692 hal ini berarti bahwa sumbangan naik turunnya variabel bebas terhadap naik turunnya variabel terikat sebesar 69.2%.

5. Yayuk Liana dan Rina Irawati: Peran Motivasi, Disiplin Kerja, Terhadap Komitmen Karyawan Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum di Malang Raya. Jurnal Manajemen dan Akuntansi, 2014.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara motivasi, disiplin kerja terhadap komitmen organisasi, dan menguji pengaruh secara tidak langsung motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Kota Malang, yaitu sejumlah 400 karyawan, dengan sampel yang digunakan sebanyak 150 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan variabel motivasi terhadap kinerja dengan nilai signifikan 0.014, selanjutnya variabel disiplin kerja terhadap kinerja dengan nilai signifikan 0.045 dan

variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0.027.

6. Anwar Prabu Mangkunegara, Tinton Rumbungan Octorend: Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Journal of Management*, 2015.

Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan melalui analisis kasus di PT. Dada Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf karyawan PT. Dada Indonesia sejumlah 257 karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 148 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sample random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan hubungan koefisien hubungan disiplin kerja dengan komitmen organisasi sebesar 0.305 yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan dengan komitmen organisasi karena koefisien pengaruh bertanda positif yang berarti semakin tinggi nilai disiplin kerja karyawan semakin tinggi juga komitmen organisasi karyawan.

7. Gerry J. Jr. Wowor, et.al: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Media Cahaya Pagi, 2011.

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hubungan antara lingkungan kerja karyawan dan disiplin terhadap komitmen organisasi. Populasi

dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Media Cahaya Pagi, mengingat jumlah karyawan dilingkungan PT. Media Cahaya Pagi kurang dari 100 karyawan yaitu sebanyak 30 karyawan yang dijadikan sebagai responden penelitian berdasarkan ketentuan tersebut peneliti tidak memiliki sampel penelitian. Metode yang digunakan adalah survey, wawancara, kuesioner, studi dokumen dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa statistik deskriptif dan induktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Variabel lingkungan kerja dan disiplin secara simultan berpengaruh tinggi terhadap komitmen organisasional terbukti dengan nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,856$. Variabel lingkungan kerja dan disiplin secara simultan memiliki hubungan cukup kuat dan positif terhadap komitmen organisasional.

8. Endang Setyaningdyah, et.al: The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance, 2013.

Pada penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menjelaskan efek kompetensi sumber daya manusia (SDM), komitmen organisasi kepemimpinan transaksional terhadap disiplin kerja karyawan dan kinerja. Peneliti ini menggunakan *purposive sampling* dengan sampel yang terdiri dari 232 sampel dari 58 perusahaan sebagai kerangka

sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara signifikan dipengaruhi oleh kompetensi sumber daya manusia dan komitmen organisasi.

9. Poltak Palmer Marjohan Saragi Napitu et.al: Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kepulauan Mentawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, 2013.

Pada penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kepulauan Mentawai yang berjumlah sebanyak 57 karyawan. Model pengukuran menggunakan PLS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi.

10. Jalal Hanaysha: Testing The Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment. Journal Senior Lecturer at Faculty of Business and Management, DRB-Hicom University of Automotive Malaysia, 2016.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh antara pengaruh keterlibatan kerja, pembelajaran organisasi, dan lingkungan kerja terhadap karyawan organisasi di Universitas Negeri di Malaysia Utara. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di

Universitas Negeri di Malaysia Utara sejumlah 242 karyawan. Model pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah model struktural (SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Kemudian lingkungan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Terakhir menegaskan bahwa pembelajaran organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Penemuan ini memberikan wawasan dan saran yang bermanfaat bagi manajemen di institusi pendidikan tinggi untuk belajar mengembangkan komitmen organisasi diantara karyawan.

Tabel 2.1
Matriks Penelitian Terdahulu

No	Nama Pengarang	Judul	Variabel			Hasil
	Tahun		X1	X2	Y	Positif/ Negatif
1	Devi Kurniasari (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Pasar Unit Pasar Tanjung Kabupaten Jember.	-	✓	✓	Positif Signifikan
2	Amir Subagyo (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang.	-	✓	✓	Positif Signifikan

3	Nani Dewi Sunengsih (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepribadian, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasi Dosen Universitas Darma Persada Di Jakarta.	-	✓	✓	Positif Signifikan
4	Rahmita Devi Maharani (2015)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Studi Pada Divisi Peralatan Industri Agro PT. Barata Indonesia (Persero). Jurnal Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.	-	✓	✓	Positif Signifikan
5	Yayuk Liana dan Rina Irawati (2014)	Peran Motivasi, Disiplin Kerja, Terhadap Komitmen Karyawan Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum di Malang Raya. Jurnal Manajemen dan Akuntansi	✓	-	✓	Signifikan
6	Anwar Prabu Mangkunegara, Tinton Rumbungan Octorend (2015)	Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia)	✓	-	✓	Positif Signifikan
7	Gerry J. Jr. Wowor, et.al (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Media Cahaya Pagi	✓	✓	✓	Positif Signifikan & Positif Signifikan

8	Endang Setyaningdyah, Umar Nimran dan Armanu Thoyib (2013)	The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance	✓	-	✓	Signifikan
9	Poltak Palmer Marjohan Saragi Napitu, Zaitul, dan Rika Desiyanti (2013)	Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kepulauan Mentawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	✓	-	✓	Positif Signifikan
10	Jalal Hanaysha (2016)	Testing The Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment	-	✓	✓	Positif Signifikan

Sumber : Data diolah oleh Peneliti, 2017

Keterangan :

X1 : Disiplin Kerja

X2 : Lingkungan Kerja

Y : Komitmen Organisasi

Berdasarkan uraian diatas, dapat diketahui beberapa kesamaan antara variabel independent dan variabel dependent dari peneliti sebelumnya. Dalam penelitian ini menggunakan dimensi dan indikator yang akan digunakan oleh penelitian sebelumnya. Terdapat beberapa kesamaan dimensi dan indikator yang

akan digunakan peneliti untuk setiap variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi.

2.3 Kerangka Pemikiran

Setelah mempelajari teori-teori pendukung variabel yang akan diteliti, maka pada kerangka pemikiran ini akan disampaikan hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini, variabel terkait (dependent variable) nya adalah komitmen organisasi (Y). Sebagai variabel terikat, komitmen organisasi dipengaruhi oleh dua variabel bebas (independent variabel), yaitu disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2).

Karyawan dalam suatu perusahaan merupakan faktor penting dalam keberhasilan mencapai tujuan organisasi. Komitmen seorang karyawan pada organisasi dapat dijadikan salah satu jaminan untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi, mengingat komitmen pegawai berpengaruh terhadap produktifitas organisasi. Komitmen organisasi merupakan cerminan sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan. Komitmen organisasi mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Komitmen tidak hanya keanggotaan, karena komitmen meliputi sikap individu mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menjadikan karyawan bersikap loyal atau setia terhadap perusahaan, sikap setia ini ditunjukkan dengan cara tetap menjadi bagian dari perusahaan atau organisasi dan membantu kemajuan organisasi. Komitmen

organisasi dapat tercermin dari tiga dimensi yang membangunnya, yaitu: (1) *affective commitment*, (2) *normative commitment*, dan (3) *continuance commitment*.

Untuk membentuk komitmen karyawan yang tinggi, harus didukung oleh faktor-faktor pendorongnya, seperti faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja. Kedua faktor tersebut diduga paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasi dari karyawan. Tingginya disiplin kerja yang dialami karyawan merupakan salah satu penyebab rendahnya komitmen organisasi. Disiplin kerja yang tinggi dalam karyawan akan berdampak pada komitmen karyawan dalam organisasi. Dengan adanya kedisiplinan kerja yang dimiliki oleh karyawan, artinya mereka yang mampu bekerja dengan baik serta berusaha selalu mematuhi semua aturan-aturan yang telah disepakati. Hal ini diperkuat oleh Setyaningdyah dkk, yang menyatakan bahwa “disiplin kerja dipengaruhi oleh komitmen organisasi, artinya semakin tinggi kesadaran disiplin kerja dalam diri karyawan, semakin tinggi pula komitmen organisasi dalam diri karyawan”⁴⁵.

Berdasarkan teori yang sudah dijelaskan diatas, ditemukannya permasalahan disiplin kerja yaitu penerapan nilai disiplin masih rendah misalnya beberapa karyawan seringkali datang tidak tepat waktu. Oleh karena itu, disiplin kerja dalam keberlangsungan kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan atau kedisiplinan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang telah berlaku pada suatu perusahaan. Disiplin kerja dapat

⁴⁵Setyaningdyah, *The Effects of Human Resource Competence, Organizational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's performance* (Interdisciplinary journal of contemporary research in business, 2013) p.3

dilihat dari lima dimensi yang membangunnya, yaitu: ketepatan waktu kehadiran, ketaatan terhadap peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan atau pengawasan, etika bekerja.

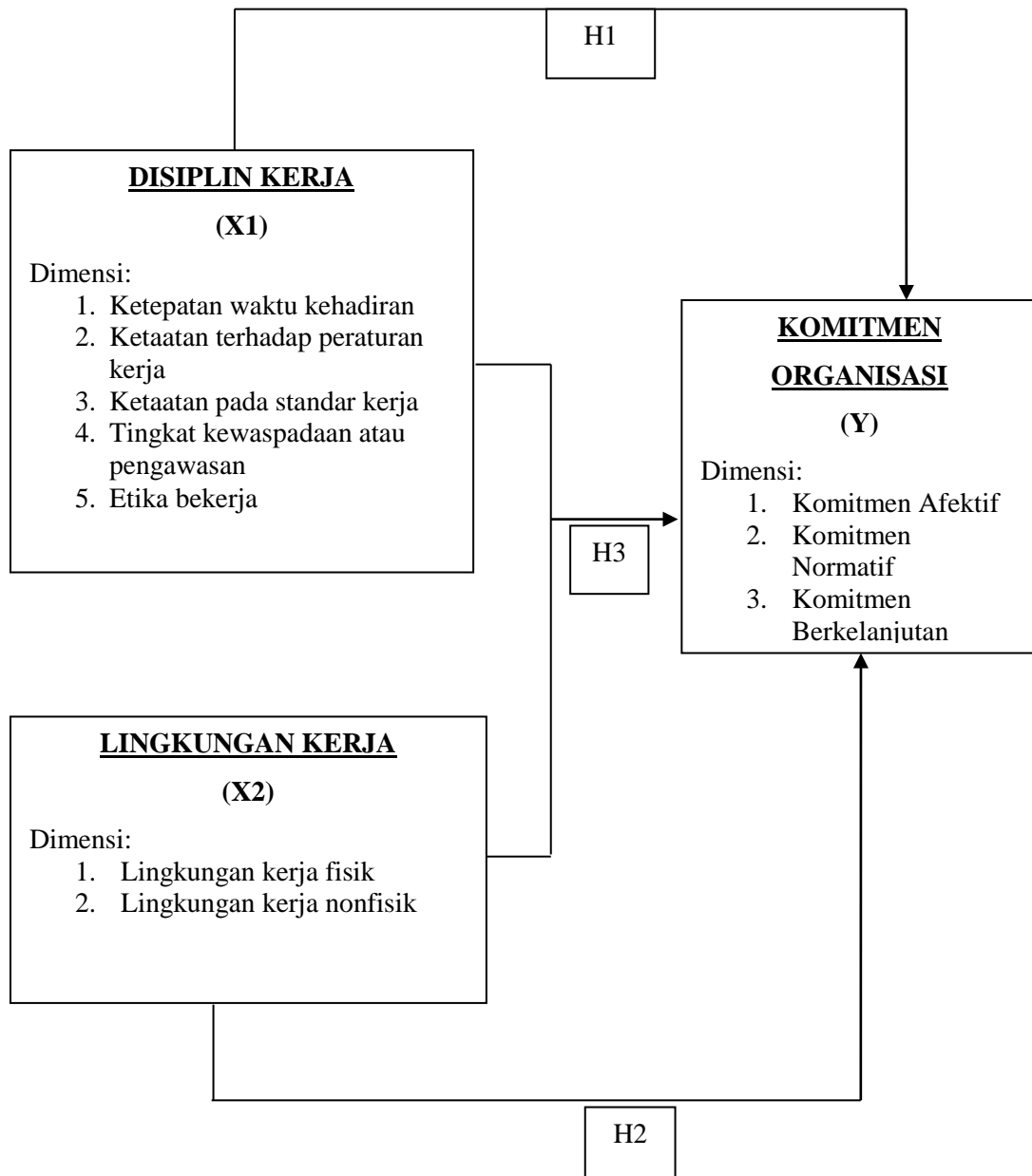
Selain disiplin kerja, faktor yang juga mempengaruhi tingkat komitmen organisasi seseorang adalah lingkungan kerja. Setiap organisasi memiliki perbedaan karakter yang dimiliki masing-masing organisasi. Antara organisasi satu sama lain tentu memiliki perbedaan dalam hal lingkungan kerja. Lingkungan kerja tersebut dapat berupa lingkungan kerja fisik yang menyangkut fasilitas atau hal yang tersedia pada organisasi tersebut. Terdapat juga lingkungan kerja non fisik yang mencerminkan baik atau buruknya hubungan antar karyawan pada suatu organisasi tersebut. Sehingga lingkungan kerja sangat mungkin dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan berbagai tugasnya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang dibebankan pada karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman nantinya akan berpengaruh pada peningkatan komitmen organisasi karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman akan mengakibatkan menurunnya komitmen atau loyalitas karyawan cenderung memilih untuk meninggalkan organisasinya. Lingkungan kerja dapat dilihat dari dua dimensinya, yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Komitmen organisasi merupakan suatu kondisi dimana anggota karyawannya memberikan kemampuan dan kesetiiaannya pada organisasi dalam mencapai tujuannya sebagai suatu imbalan atas kepuasan yang

diperolehnya. Karyawan yang puas lebih berkomitmen dan setia karena secara psikis mereka merasa lebih diperhatikan oleh organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. Pengaruh tersebut dapat digambarkan melalui model penelitian pada gambar 2.1 sebagai berikut:



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

Keterangan:

X_1 : Variabel Bebas = Disiplin Kerja

X_2 : Variabel Bebas = Lingkungan Kerja

Y : Variabel Terikat = Komitmen Organisasi

—————→ = Arah hubungan variabel

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1 (H₁)

- Ho : Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Bagian SBU Energi.
- Ha : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Bagian SBU Energi.

Hipotesis 2 (H₂)

- Ho : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Bagian SBU Energi.
- Ha : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Bagian SBU Energi.

Hipotesis 3 (H₃)

- Ho : Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan tidak berpengaruh Terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Bagian SBU Energi.
- Ha : Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Bagian SBU Energi.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

3.1.1 Profil PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero)

PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Jakarta Utara merupakan perusahaan yang mengawali bisnisnya pada tanggal 1 Juli 1964 di Jakarta oleh Menteri Perhubungan Laut. Saat ini kegiatan perusahaan bergerak di bidang konstruksi lambung, mesin dan listrik kapal dengan tujuan memberikan penilaian teknis atas baik atau tidaknya kapal tersebut untuk berlayar. Selain itu, PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Jakarta Utara juga dipercaya oleh Pemerintah untuk melaksanakan survei dan sertifikasi statutoria atas nama Pemerintah Republik Indonesia, antara lain *Load Line*, *ISM Code* dan *ISPS code*.

PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Jakarta Utara dibentuk dengan menerapkan standar teknik dalam melakukan kegiatan desain, konstruksi dan survei marine terkait dengan fasilitas terapung, termasuk kapal dan konstruksi. Standar ini disusun dan dikeluarkan oleh PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Jakarta Utara sebagai publikasi teknik. Kapal yang didesain dan dibangun berdasarkan standar perusahaan akan mendapatkan sertifikat klasifikasi dari PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Jakarta Utara, dimana penerbitan sertifikat dilakukan setelah PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Jakarta Utara menyelesaikan serangkaian survei klasifikasi yang dipersyaratkan.

Sebagai Badan Klasifikasi yang independen dan mengatur diri sendiri, PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Jakarta Utara tidak memiliki kepentingan terhadap aspek komersial terkait dengan desain kapal, pembangunan kapal, kepemilikan kapal, operasional kapal, manajemen kapal, perawatan/perbaikan kapal, asuransi atau persewaan. PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Jakarta Utara juga melakukan penelitian dan pengembangan dalam rangka peningkatan mutu dan standar teknik yang dipublikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan jasa klasifikasi kapal.

Melihat peningkatan kegiatan dan perkembangan serta prospek usaha yang cukup cerah, pada tahun 1977 Pemerintahan RI selaku pemilik PT BKI mengupayakan peningkatan kemandirian usaha PT BKI dengan melakukan perubahan status badan organisasi menjadi Perseroan Terbatas, atau PT (Persero) Jakarta Utara yang diperkuat melalui Peraturan Pemerintah (PP) No.1 Tahun 1977 tentang pengalihan bentuk perusahaan negara biro klasifikasi Indonesia menjadi perusahaan perseroan (Perseroan).

PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Jakarta Utara didirikan untuk menghemat devisa negara bagi layanan inspeksi kapal-kapal nasional dan mendukung kemandirian dunia industri maritime Indonesia. Melalui dukungan kerja sama dengan Germansicher Lloyd, German, BKI saat ini telah menjadi sebuah badan klasifikasi nasional yang besar. Hingga saat ini, selain kegiatan usaha klasifikasi, BKI juga mengembangkan kegiatannya di bidang jasa konsultasi dan supervisi. Berkantor pusat di Jakarta, PT BKI memiliki jaringan kantor cabang di pelabuhan besar seluruh Indonesia dan Singapura. Selain itu BKI

juga memiliki kerja sama dengan Badan Klasifikasi Asing, baik dalam *Mutual Representativemaupun Dual Class*. PT BKI menjalankan bisnis komersil dengan berdasarkan pada: *Business Assurance and Sustainability, Health and Safety, Quality Assurance and Risk Management*. Sehingga bisnis terjamin, berjalan lancar, aman dan selamat dengan jaringan yang BKI miliki, SBU dan cabang di seluruh Indonesia, laboratorium dan tenaga ahli di bidang perkapalan, elektro, mesin, dan lainnya, BKI komersil menapakkan dirinya tidak hanya melayani di sektor marine, namun juga di sektor industri, *energy*, infrastruktur dan umum.

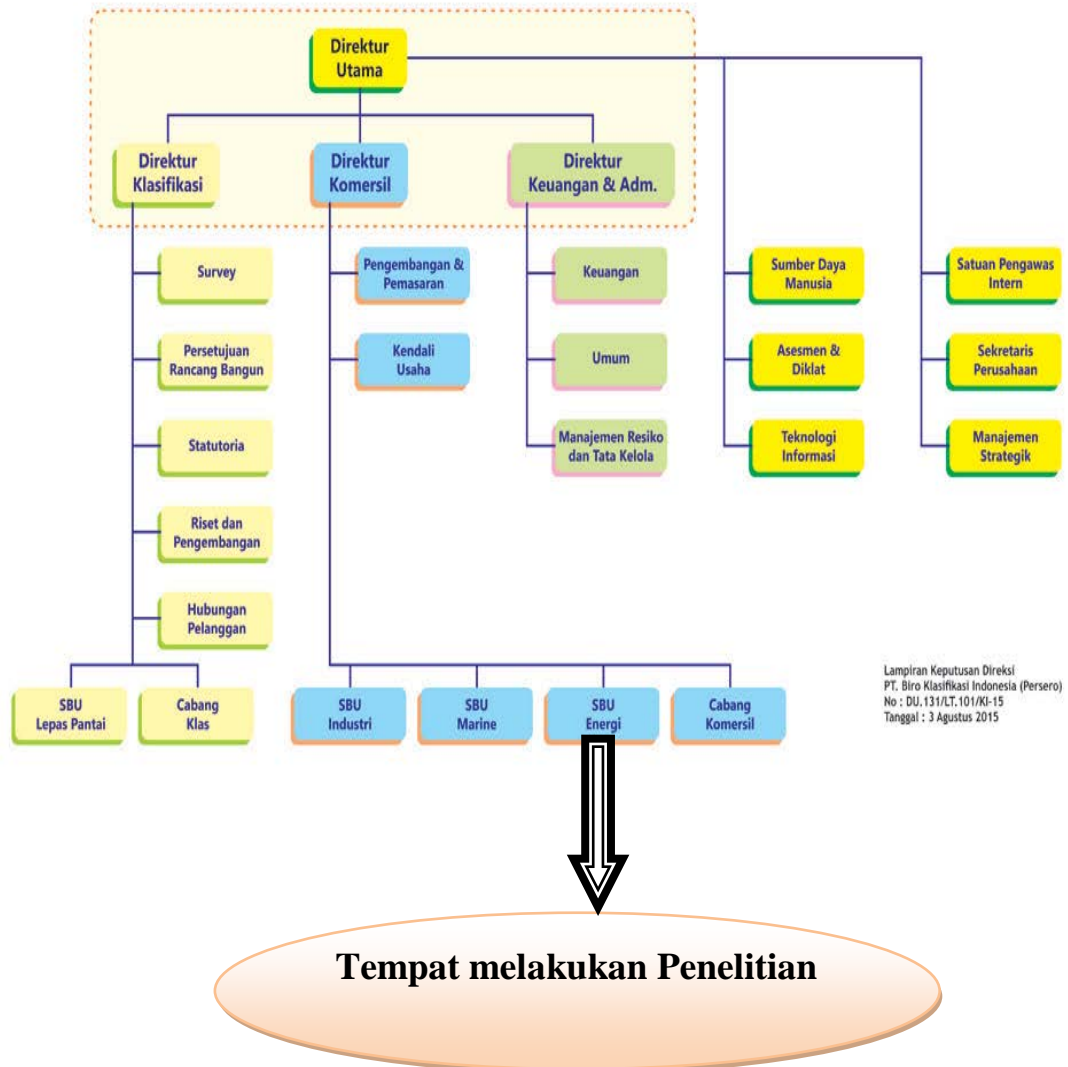
a. Visi PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero)

Menjadi badan klasifikasi dan independent *assurance* berkelas dunia

b. Misi PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero)

1. Memberikan nilai tambah terbaik bagi pelanggan Jasa Klasifikasi dan Statutory melalui layanan, operasi dan riset rules yang berstandar Internasional serta berbasis pada kualitas, keselamatan dan tanggung jawab sosial sampai lingkungan kelautan (Klasifikasi).
2. Memaksimalkan sumber daya PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) dengan segenap potensinya agar dapat menjadi market leader dalam bisnis Independent Marine Assurance (Non Klasifikasi).

c. Struktur Organisasi PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero)



Gambar 3.1

Struktur Organisasi PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero)

Sumber : Bagian HRD PT Biro Klasifikasi Indonesia, 2017

Gambar 3.1 di atas menunjukkan struktur organisasi pada PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) dimana PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) dipimpin oleh Direktur Utama yang terbagi menjadi tiga direktur utama yaitu direktur klasifikasi, direktur

komersil, direktur keuangan dan administrasi. Peneliti melakukan penelitian pada bagian SBU Energi, kemudian terdapat empat manajer pada bagian SBU Energi yaitu manajer keuangan, manajer operasi, manajer umum dan manajer pemasaran. Adapun jumlah keseluruhan karyawan pada PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Jakarta Utara yaitu berjumlah 115 karyawan.

3.1.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan secara langsung pada PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Jakarta Utara yang berlokasi di Jalan Yos Sudarso No. 38-40, Kelurahan Kebon Bawang, Kecamatan Tanjung Priok, Jakarta Utara – 14320. Penelitian ini dilakukan sejak bulan 11 Januari 2017 sampai 15 Maret 2017. Dikarenakan waktu keterbatasan penelitian, maka peneliti telah memutuskan bahwa ruang lingkup peneliti adalah staf karyawan PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Jakarta Utara pada bagian SBU Energi dengan jumlah karyawan 115 orang, dimana populasi dalam penelitian ini hanya terlingkup pada karyawan non struktural (staf) sebanyak 70 karyawan. Hal ini menjadi indikasi terdapat masalah pada komitmen organisasi karyawan PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Jakarta Utara.

3.2 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan explanatory. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang sering dilakukan untuk mengumpulkan data berupa informasi untuk mengetahui dan memberikan gambaran secara detail, dari suatu peristiwa, gejala, situasi dan fenomena. Metode

penelitian deskriptif menurut Sanusi adalah “penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subjek atau objek penelitian”⁴⁶. Sedangkan pendapat lain menurut Sumanto “penelitian deskriptif adalah penelitian dengan melibatkan pengumpulan data untuk menguji hipotesis yang berkaitan dengan status atau kondisi objek yang diteliti pada saat dilakukan penelitian”⁴⁷. Data penelitian deskriptif dengan tujuan karena ingin mengetahui gambaran mengenai fakta yang diperoleh yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Jakarta Utara saat melakukan penelitian.

Sedangkan penelitian *explanatory* menurut Sugiyono “penelitian explanatory adalah penelitian metode penelitian kombinasi yang dilakukan dengan menggabungkan metode penelitian kualitatif dan kuantitatif secara berurutan”⁴⁸. Metode kualitatif yang dimaksud pertama menentukan masalah atau potensi dalam penelitian, kedua melakukan kajian teori yang berfungsi untuk memandu dalam mengumpulkan data dan analisis, ketiga pengumpulan dan menganalisis data dan keempat menemukan gambaran yang utuh dari objek penelitian sehingga dapat mengkonstruksikan makna hipotesis-hipotesis.

Kemudian, metode kuantitatif yang dimaksud pertama menentukan populasi dan sampel sebagai tempat untuk menguji hipotesis, kedua melakukan pengembangan dan pengujian instrumen melalui pengumpulan data dan analisis data dan yang terakhir membuat laporan yang diakhiri dengan kesimpulan dan

⁴⁶Anwar Sanusi, *Metode Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), p.13

⁴⁷Sumanto, *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian Psikologi Pendidikan, Ekonomi Bisnis dan Sosial* (Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service, 2014), p. 179

⁴⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen* (Bandung: Alfabeta, 2015), p. 549

saran. Dalam hal ini, tujuan dari penelitian *explanatory* untuk menguji hipotesis dan menguji antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Jakarta Utara.

Metode untuk pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survey. Menurut Fink dalam Sekaran dan Bougie “metode survey adalah metode untuk mengumpulkan, menggambarkan, membandingkan, dan menjelaskan mengenai pengetahuan sikap dan perilaku”⁴⁹. Dalam penelitian ini metode survey dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang terstruktur lalu dibagikan kepada responden dengan maksud dan tujuan untuk mengetahui dan mendapatkan informasi yang lebih detail dan lebih spesifik.

3.3 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala interval. “Skala interval adalah skala pengukuran yang menyatakan peringkat”⁵⁰. Peneliti juga menggunakan skala likert (*Likert Scale*) untuk memudahkan pengukuran skala interval.

Pada penelitian ini, bentuk Skala *Likert* yang digunakan dengan bobot penilaian 1-4. Likert dalam interval 1-4 ini untuk kategori pernyataan dengan penilaian jawaban responden bobot 1 (satu) menunjukkan arah sangat tidak setuju hingga penilaian jawaban responden bobot 4 (empat) menunjukkan arah sangat setuju.

⁴⁹Uma Sekaran dan Roger Bougie, *Research Methods For Business A Skill-Building Approach Sixth Edition* (West Sussex, 2013), p. 102

⁵⁰Sugiyono, *op.cit.*,p. 31.

Menurut penelitian Garland dalam Budiaji, “bias sosial menjadi pertimbangan saat menentukan jumlah titik respon, jumlah titik respon genap (jumlah titik 4) lebih disarankan daripada jumlah titik respon ganjil karena bias sosial dapat dikurangi”⁵¹.

Maksud bias sosial ini adalah keinginan untuk menyenangkan *interviewer* atau perasaan agar dianggap penolong oleh *interviewer* karena mau menjadi responden. Kemudian responden akan cenderung memilih jawaban netral (biasanya berada dititik tengah). Bobot skor Skala *Likert* akan dijelaskan pada Tabel 3.1 dibawah ini:

Tabel 3.1
Bobot Skor Skala Likert

Pilihan Jawaban	Bobot Skor
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2017

Gambar diatas menunjukkan skala interval dimana dalam pengukurannya, skala interval memiliki bobot penilaian 1-4. Adapun bobot skor dari skala Likert antara lain yaitu Sangat Setuju (SS) memiliki bobot nilai sebesar 4, Setuju (S)

⁵¹Weksi Budiaji, *Skala Pengukuran dan Jumlah Respon Skala Likert*, *Jurnal Ilmu Pertanian dan Perikanan*, Vol. 2, No. 2, 2013, p. 131.

memiliki bobot nilai sebesar 3, Tidak Setuju (TS) memiliki bobot nilai sebesar 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) memiliki bobot nilai sebesar 1.

3.4 Operasional Variabel

3.4.1 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat (dependent) dan variabel bebas (independent). Variabel bebasnya (independent) adalah Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), sedangkan variabel terikatnya (dependent) adalah Komitmen Organisasi (Y).

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Priyatno, “variabel bebas atau independent variable adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen”⁵². Kuncoro menambahkan, “variabel ini dianggap sebagai variabel prediktor atau penyebab karena memprediksi atau menyebabkan variabel dependen”⁵³. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah X_1 : Disiplin Kerja dan X_2 : Lingkungan Kerja.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Priyatno, “variabel terikat atau dependent variable adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel lain”⁵⁴. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi yang selanjutnya diberi notasi Y .

⁵² Duwi Priyatno, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendarasan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2010), p. 3

⁵³ Mudjarat Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*, (Jakarta: Erlangga, 2013), p. 18

⁵⁴ Priyatno, loc. cit.,

Berikut merupakan operasionalisasi ketiga variabel yang disajikan pada tabel 3.2 dibawah ini :

Tabel 3.2
Operasionalisasi Disiplin Kerja

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	No. Butir	Skala
Disiplin Kerja (X₁) Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan, kesadaran dan kerelaan seseorang untuk bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku tanpa melanggar segala ketentuan aturan/keputusan yang telah diterapkan organisasi. Disiplin Kerja dapat diukur melalui kehadiran, ketaatan peraturan kerja, ketaatan standar kerja, tingkat kewaspadaan, serta Etika kerja.	Kehadiran	Datang kerja tepat waktu	1	Interval 1-4
		Pulang kerja sesuai waktu yang di tentukan	2	
	Ketaatan Peraturan Kerja	Berpakaian seragam	3	
		Bekerja sesuai jam kantor	4	
	Ketaatan Standar Kerja	Mengerjakan pekerjaan tepat waktu	5	
		Bekerja dengan penuh tanggung jawab	6	

Handoko (2008), Rivai dan Sagala (2010), Rivai dalam Sinambela (2016), Bejo Siswanto dalam Sinambela (2016),		Menggunakan peralatan dengan efektif dan efisien	7	
	Tingkat Kewaspadaaan	Teliti	8	
		Penuh perhitungan	9	
	Etika Kerja	Menjalin keharmonisan dalam bekerja	10	

Tabel 3.3
Operasionalisasi Lingkungan Kerja

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	No. Butir	Skala
Lingkungan Kerja (X₂) Merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang secara potensial dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan atau dibebankan. Lingkungan Kerja memiliki dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan non fisik.	1. Fisik	Temperatur	11	Interval 1-4
		Sirkulasi Udara	12	
		Kebisingan	13	
		Keamanan	14	
		Kebersihan	15	
		Fasilitas	16,17	
	2. Non Fisik	Hubungan atasan dengan bawahan	18,19	
		Hubungan dengan rekan kerja	20	
Sedarmayanti (2001), Wursanto (2005), dan Mangkunegara (2005)				

Tabel 3.4
Operasionalisasi Komitmen Organisasi

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	No. Butir	Skala
Komitmen Organisasi (Y) komitmen organisasi adalah suatu bentuk sikap atas apa yang dirasakan karyawan terhadap organisasinya, yang meliputi pemahaman dan kepercayaan atas nilai dan tujuan organisasi, sungguh-sungguh dan optimal dalam bekerja, serta berkeinginan kuat untuk selalu menjaga keanggotaannya, yang dapat dilihat dari beberapa dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, komitmen berkelanjutan. Robbin dan Judge (2008), Kreitner dan Kinichki (2014), Meyer dan Allen (2012), Luthans, Colquitt, Lepine dan Wesson (2015),	1. Komitmen afektif	Ikatan emosional	21	Interval 1-4
		Keinginan bertahan	22	
		Keterlibatan	23	
		Kerja keras	24	
	2. Komitmen Kelanjutan (Continuance Commitment)	Kerugian finansial	25	
		Berkorban	26	
		Kebutuhan hidup	27	
	3. Komitmen Normatif (Normative Commitment)	Tanggung jawab	28	
		Kewajiban	29	
		Etika yang kuat	30	

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2017

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Kuncoro, “populasi adalah kelompok elemen yang lengkap biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk

mempelajarinya atau menjadi objek penelitian”⁵⁵. Populasi dalam penelitian ini adalah 115 karyawan dimana jumlah tersebut antara atasan (*supervisor*) dan karyawan level staff.

Sehubungan dengan tujuan penelitian ini, maka dari jumlah keseluruhan karyawan pada bagian SBU Energi sebanyak 115 karyawan, yang terdiri dari 70 staf karyawan dan 15 atasan (*supervisor*), 30 karyawan untuk uji coba di divisi lain. Kemudian karena dalam penelitian ini terdapat satu variabel tentang komitmen organisasi, sehingga yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf karyawan bagian SBU Energi PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Jakarta Utara yang berjumlah 70 staf karyawan sebagai populasi.

3.5.2 Sampel

Sampel adalah proses memilih sejumlah elemen dari populasi, sehingga sampel dapat mengeneralisasikan pada elemen populasi tersebut. Menurut pendapat Iskandar mendefinisikan “sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil secara representative atau mewakili populasi yang bersangkutan atau bagian kecil yang diamati”⁵⁶. Kemudian Rochaety menambahkan, “peneliti biasanya melakukan seleksi terhadap bagian elemen-elemen populasi dengan harapan hasil seleksi tersebut dapat merefleksikan seluruh karakteristik yang ada”⁵⁷. Sampel adalah proses memilih sejumlah elemen dari populasi, sehingga sampel dapat mengeneralisasikan pada elemen populasi tersebut.

⁵⁵ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2012)

⁵⁶ Iskandar, *op. cit.*, p. 70

⁵⁷ Rochaety, *op. cit.*, p. 87

3.5.3 Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel (sampling) adalah “proses memiliki sejumlah elemen secukupnya dari populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya akan membuat kita dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristik tersebut pada elemen populasi”⁵⁸.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini ialah menggunakan teknik sampling non probabilitas atau *non probability sampling*. Menurut Tika, “*non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”⁵⁹.

Teknik sampling non probabilitas yang dipilih dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono, “sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”⁶⁰. Nasution menambahkan, “pengambilan sampel jenuh ini sering digunakan bila jumlah populasi relatif kecil. Populasi dikatakan kecil bila jumlahnya jauh di bawah 1000 orang”⁶¹. Dalam penelitian ini, populasi berjumlah 70 karyawan yang tergolong relatif kecil, maka dari itu peneliti memutuskan untuk menggunakan seluruh populasi tersebut menjadi sampel dalam penelitian ini. Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini hanya terlingkup pada karyawan non struktural (staf) yaitu berjumlah 70 karyawan.

⁵⁸ Sekaran, *loc. cit.*,

⁵⁹ Moh. Pabundu Tika, *Metodologi Riset Bisnis*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), p. 90

⁶⁰ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2008), p. 122

⁶¹ S.Nasution, *Metode Research*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), p. 100

3.6 Prosedur Pengumpulan Data

3.6.1 Data Primer

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan data primer menurut kuncoro, “data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi”⁶². Dalam penelitian ini, data primer yang digunakan adalah:

1. Wawancara

Wawancara adalah metode yang digunakan untuk memperoleh data secara langsung dan mendalam. Wawancara dapat berupa wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur. Jika menggunakan wawancara terstruktur, peneliti terlebih dahulu menyiapkan pertanyaan yang akan ditanyakan kepada responden, sedangkan dalam wawancara tidak terstruktur, peneliti secara spontanitas menanyakan pertanyaan kepada responden. Dalam penelitian ini peneliti memperoleh data dengan wawancara tidak terstruktur.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan tertutup.

⁶²Kuncoro, op. cit., p. 60

3.6.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada. Data sekunder yang digunakan oleh peneliti didapat dari data perusahaan yaitu tempat penelitian itu sendiri.

3.7 Metode Analisis

Analisis data dilakukan untuk menjaga agar data yang diperoleh selama sesuai dengan kebutuhan penelitian. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi statistik SPSS (*Statistical Package for The Social Science*) untuk mengolah data.

3.7.1 Uji instrumen

3.7.1.1 Uji Validitas

Menurut Sugiono dan Wibowo dalam Sujianto bahwa “Instrumen yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur”⁶³. Jadi, validitas menunjukkan seberapa tepatnya suatu alat uji melakukan fungsinya atau alat ukur yang dapat mengukur apa yang diukurnya.

Kemudian Sujianto mengemukakan bahwa “metode yang sering digunakan untuk memberikan penilaian terhadap validitas kuesioner adalah korelasi produk momen (*moment product correlation, pearson correlation*) antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total, sehingga sering disebut sebagai

⁶³ Sujianto, *Aplikasi Statistika dengan SPSS 16*, (Jakarta: Prestasi Pustakaraya, 2009) p.94

inter item-total correlation”⁶⁴. Nilai korelasi yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan tabel nilai korelasi (r) *product moment* untuk mengetahui apakah nilai korelasi yang diperoleh signifikan atau tidak.

Rumus *correlation pearson product moment* adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

r_{xy} = nilai koefisien korelasi

n = banyaknya sampel

X = skor tiap item

Y = skor total variabel

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Umar menjelaskan bahwa “Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui derajat kecepatan, ketelitian, atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran (Umar)”⁶⁵. Perhitungan reliabilitas menggunakan rumus alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right)$$

Dimana:

⁶⁴ *Ibid*, p.95

⁶⁵ Umar, *op.cit*, p.57

- r_{11} = reliabilitas instrumen
- k = banyaknya butir pertanyaan
- σ_b^2 = jumlah varians butir
- σ^2 = jumlah varians total

Kemudian Sugiyono memaparkan bahwa “Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach’s Alpha* (Sugiyono) yang pengolahan datanya menggunakan SPSS”⁶⁶.

- a. Jika nilai Cronbach’s Alpha $> 0,6$ maka instrumen reliabel.
- b. Jika nilai Cronbach’s Alpha $< 0,6$ maka instrumen tidak reliable

3.7.2 Analisis Deskriptif

Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data. Data merupakan hasil penelitian yang didapat melalui kuesioner yang disebarakan kepada sampel sebanyak 70 orang karyawan PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Bagian SBU Energi.

Deskripsi data adalah “hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data”⁶⁷. Data merupakan hasil penelitian yang didapat melalui kuesioner yang disebarakan kepada sampel yaitu 70 orang karyawan PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero).

⁶⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2009) p.365

⁶⁷ Sugiyono, *Op.cit*, h. 179

Hasil jawaban dari kuisioner nantinya akan digunakan untuk mengetahui gambaran umum kondisi perusahaan mengenai Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja. Penentuan skoring kriteria menggunakan rumus umum sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \text{Range (R)} / \text{Kategori (K)}^{68}$$

Dimana :

Skor tertinggi	= Jumlah pernyataan X Skor tertinggi = 30 X 4 = 120 → (120/120 X 100%) = 100%
Skor terendah	= Jumlah pernyataan X Skor terendah = 30 X 1 = 30 → (30/120 X 100%) = 25%
Range (R)	= Skor tertinggi – Skor terendah = 100% - 25% = 75%
Kategori (K)	= 2
Interval (I)	= R/K = 75/2 = 37,5%
Skor standar	= 100% - 37,5% = 62,5%

Tabel 3.5
Bobot Skor Kriteria Variabel

Variabel	Skor (>62,5%)	Skor (<62,5%)
Disiplin Kerja	Tinggi	Rendah
Lingkungan Kerja	Nyaman	Kurang Nyaman
Komitmen Organisasi	Tinggi	Rendah

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2017.

⁶⁸Ahmad Yani, Panduan Penentuan Skoring Kriteria Kuisioner, www.bukukerja.com/2012/10/panduan-penentuan-skoring-kriteria.html?m=1, (diakses tanggal 23 Juni 2016 Pukul 11.00 WIB)

Bobot skor kriteria pada tabel 3.5 sebesar 62,5% digunakan untuk membandingkan jawaban responden yang tidak setuju dan sangat tidak setuju. Bobot skor variabel ini untuk mengukur kriteria variabel baik variabel bebas maupun variabel terikat.

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

3.7.3.1 Uji Normalitas

Menurut Sujianto menjelaskan bahwa “uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametric”⁶⁹. Uji ini bisa menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov yang tersedia dalam program SPSS. Kriteria pengambilan kesimpulannya adalah:

- a. Jika $\text{sig} > 0,05$, maka data pada variabel tersebut berdistribusi normal.
- b. Jika $\text{sig} < 0,05$, maka data pada variabel tersebut tidak berdistribusi normal.

Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05. Bila data tidak normal, maka statistik parametris tidak dapat digunakan, untuk itu perlu digunakan statistik nonparametris. Tetapi perlu diketahui penyebab ketidaknormalan tersebut. Data tidak normal dapat terjadi karena adanya kesalahan instrumen atau pengumpulan data. “Apabila sekelompok data benar-

⁶⁹ Sujianto, *op.cit*, p.77

benar sudah valid tetapi tidak berdistribusi normal, maka peneliti baru membuat keputusan untuk menggunakan teknik statistik nonparametris”⁷⁰.

3.7.3.2 Uji Linearitas

Dwi Priyatno menjelaskan bahwa “Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan”⁷¹. Uji linearitas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian dapat dilakukan dengan *software Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0.05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05.

3.7.3.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Sujiyanto bahwa “multikolinearitas timbul sebagai akibat adanya hubungan antara dua variabel bebas atau lebih atau adanya kenyataan bahwa dua variabel penjelas atau lebih bersama-sama dipengaruhi oleh variabel ketiga yang berada diluar model. Hubungan multikolinearitas dapat dideteksi dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*). VIF adalah suatu estimasi berapa besar multikolinearitas meningkatkan varian pada suatu koefisien estimasi sebuah variabel penjelas”⁷². Mengukur multikoliniearitas “dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* pada model regresi. Jika besar VIF

⁷⁰ Sugiyono, *op.cit*, p. 74

⁷¹Dwi Priyatno, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS* (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), h.73.

⁷² Sujiyanto, *op.cit*, p.79

< 10 atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas⁷³. Kriteria dasar pengambilan keputusan uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas diantara variabel bebas.
2. Jika nilai VIF > 10 maka terjadi gejala multikolinieritas diantara variabel bebas.⁷⁴

Nilai VIF dapat dihitung dengan rumus⁷⁵

$$VIF = 1 / (1 - R^2)$$

3.7.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Priyanto menjelaskan bahwa “Heterokedastisitas adalah keadaan di mana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas⁷⁶. Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Ada beberapa metode pengujian yang biasa digunakan, diantaranya metode uji spearman’s rho, uji gletser, uji park, dan metode pola grafik regresi. Dalam hal ini, peneliti ingin melihat pola titik-titik pada grafik. Jadi jika tidak ada pola yang jelas atau titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka harus homogen.

⁷³Ibid,P.178

⁷⁴Duwi Priyatno,5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17 (Yogyakarta: ANDI, 2009), h. 156..

⁷⁵Ibid, P. 179

⁷⁶Priyatno, *op.cit*, p.83

3.7.4 Uji Analisis

3.7.4.1 Analisis Regresi

Menurut Sujianto menjelaskan bahwa “Analisis regresi adalah teknik statistika yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan di antara variabel-variabel”⁷⁷. Analisis regresi ini ada yang dimulai dari yang sederhana sampai yang paling sulit atau rumit. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*). Sedangkan menurut Sugiyono bahwa “Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen”⁷⁸. Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Model regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Di mana:

Y = variabel terikat (Komitmen Organisasi)

A, b₁, b₂ = parameter

X₁ = variabel bebas pertama (Disiplin Kerja)

X₂ = variabel bebas kedua (Lingkungan Kerja)

e = variabel pengganggu yang bersifat random atau faktor eror

⁷⁷ Sujianto, *op.cit*, p.55

⁷⁸ Sugiyono, *op.cit*, p.250

3.7.4.2 Analisis Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)

Priyatno menjelaskan bahwa “Uji t berguna untuk menguji adanya pengaruh secara parsial antara variabel bebas, yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja, terhadap komitmen organisasi. Penguji menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan dua sisi”⁷⁹. Rumus t_{hitung} adalah sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n - k - 1}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Di mana:

T_{hitung} = nilai t

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

r = koefisien korelasi parsial

sebelum melakukan uji, peneliti membuat hipotesis sebagai berikut:

1) Hipotesis 1

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja dengan Komitmen Organisasi

Ha: Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja dengan Komitmen Organisasi

⁷⁹ Priyatno, *op.cit*, p. 136

2) Hipotesis 2

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja dengan
Komitmen Organisasi

Ha: Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja dengan Komitmen
Organisasi

Kriteria pengujian:

- a. H_0 diterima jika $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05
- b. H_0 ditolak jika $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05

3.7.4.3 Analisis Koefisien Regresi secara Stimultan (Uji F)

Priyatno menjelaskan bahwa “Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen”⁸⁰. Riduwan dan Sunarto menjelaskan bahwa “Peneliti menggunakan ANOVA untuk mendapatkan signifikansi pengaruh variabel bebas dengan tingkat signifikansi 0,05. Rumus F hitung adalah sebagai berikut :

$$F_{\text{hitung}} = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{1-R^2}{(n-k-1)}}$$

Di mana:

F_{hitung} = nilai F yang dihitung

⁸⁰ Priyatno, *op.cit*, p.67

- R^2 = koefisien determinasi
 k = jumlah variabel bebas
 n = jumlah sampel”⁸¹.

Sebelum melakukan uji, peneliti membuat hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 3

H_0 : Tidak terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

H_a : Terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Kriteria pengujian:

1. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{table}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
2. H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{table}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

3.7.4.4 Analisis Determinasi (R^2 atau *R square*)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara serentak terhadap variabel dependen (Y).

⁸¹ Riduwan, *op.cit*, p.87

Berikut cara menghitung Koefisien Determinasi (R^2):

$$R^2 = \frac{(r_{yx1})^2 + (r_{yx2})^2 - 2 \cdot (r_{yx1}) \cdot (r_{yx2}) \cdot (r_{x1x2})}{1 - (r_{x1x2})^2}$$

Di mana:

R^2 = Koefisien determinasi

r_{yx1} = Korelasi sederhana Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi.

r_{yx2} = Korelasi sederhana Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

r_{x1x2} = Korelasi sederhana Disiplin kerja terhadap Lingkungan Kerja

Kriteria pengujian:

1. Nilai R^2 yang mendekati nol, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat.
2. Nilai R^2 yang mendekati satu, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel terikat dan semakin baik hasil untuk model regresi tersebut.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

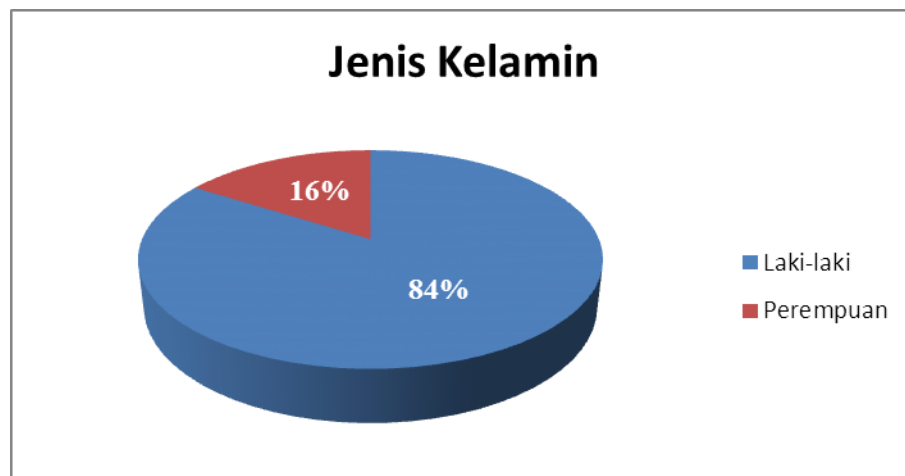
4.1 Deskripsi dan Unit Analisis

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan bagian SBU Energi PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) yang berjumlah 70 orang. Dalam hal ini akan mendeskripsikan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan gambaran penelitian yang dilakukan mengenai objek pada penelitian ini, peneliti mengklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, lama kerja.

Adapun pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sebagai *instrument* penelitian yang disebar ke 70 karyawan bagian SBU Energi dengan tingkat pengembalian 100%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian SBU Energi PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Jakarta Utara telah ikut berpartisipasi dalam penelitian ini. Data mengenai profil responden disajikan dalam bentuk *pie chart*. Selanjutnya peneliti akan menyajikan data yang diperoleh mengenai kriteria responden menurut pembagian dari masing-masing karakteristik.

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin dapat menentukan persepsi karyawan terhadap cara berpikir dalam bekerja. Dalam hal ini, peneliti mengelompokkan responden sesuai dengan jenis kelaminnya pada gambar 4.1 :



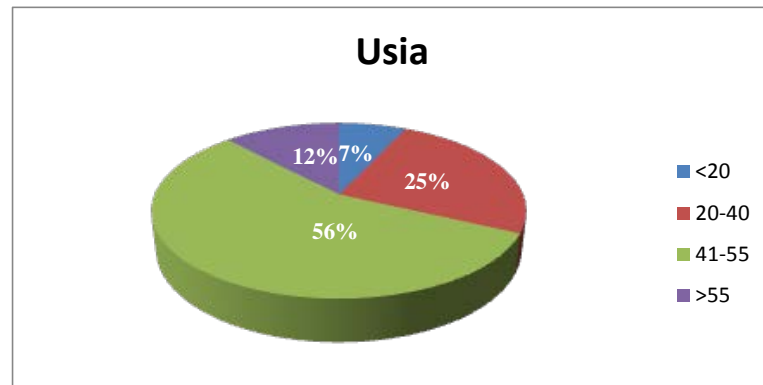
Gambar 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2017.

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin yang dapat dilihat pada gambar 4.1 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 59 orang (84%) dan jenis kelamin perempuan hanya berjumlah 11 orang (16%). Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki dalam penelitian ini memiliki proporsi yang lebih besar dibandingkan karyawan perempuan yang bekerja di bagian SBU Energi PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Jakarta Utara karena perusahaan lebih banyak membutuhkan tenaga kerja dari laki-laki dibandingkan dengan perempuan.

4.1.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Adapun perbedaan usia dapat menentukan pengalaman dan cara pandang karyawan terhadap suatu permasalahan, gagasan, cara berpikir dan cara bekerja dalam diri seorang karyawan. Usia responden dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi empat. Pengelompokan usia responden dapat dilihat pada gambar 4.2 :



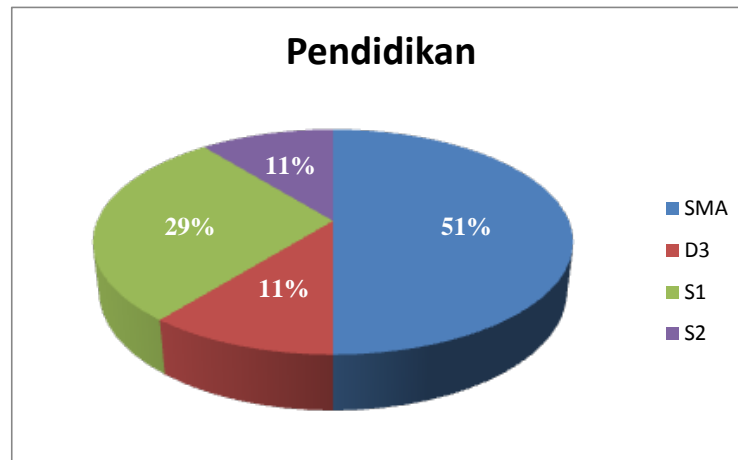
Gambar 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2017.

Berdasarkan karakteristik usia yang dapat dilihat pada gambar 4.2 dapat diketahui yaitu responden yang berusia <20 tahun berjumlah 5 orang (7%), responden yang berusia 20-40 tahun berjumlah 18 orang (25%), responden yang berusia 41-55 tahun berjumlah 39 orang (56%), dan responden yang berusia >55 tahun berjumlah 8 orang (12%).

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu persyaratan yang harus dimiliki setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan dengan tingkat pendidikan yang tinggi akan mampu bekerja dengan tingkat resiko kesulitan yang tinggi. Berikut pengelompokan tingkat pendidikan pada gambar 4.3 :



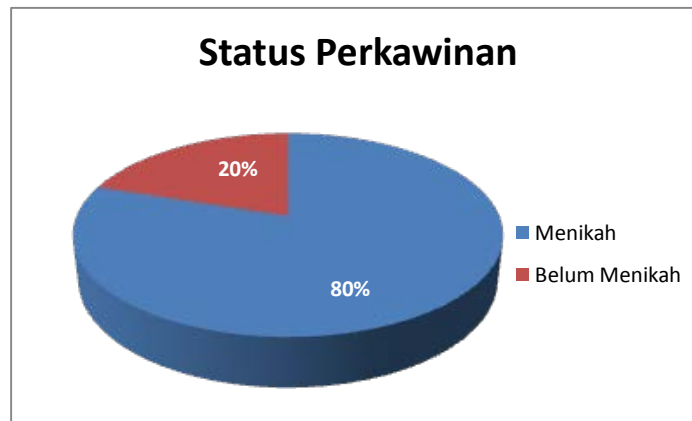
Gambar 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2017

Berdasarkan karakteristik pendidikan yang dapat dilihat pada gambar 4.3 bahwa responden yang memiliki presentase tertinggi adalah lulusan pendidikan SMA/SMK berjumlah 36 orang (51%), responden yang memiliki pendidikan D3 berjumlah 8 orang (11%), responden yang memiliki pendidikan S1 berjumlah 20 orang (29%), dan responden yang memiliki pendidikan S2 berjumlah 8 orang (11%).

4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Adapun status perkawinan akan menentukan perilaku individu dalam bentuk tanggung jawab terhadap keluarganya. Berikut data yang diperoleh peneliti berkaitan dengan karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat dilihat pada gambar 4.4 :

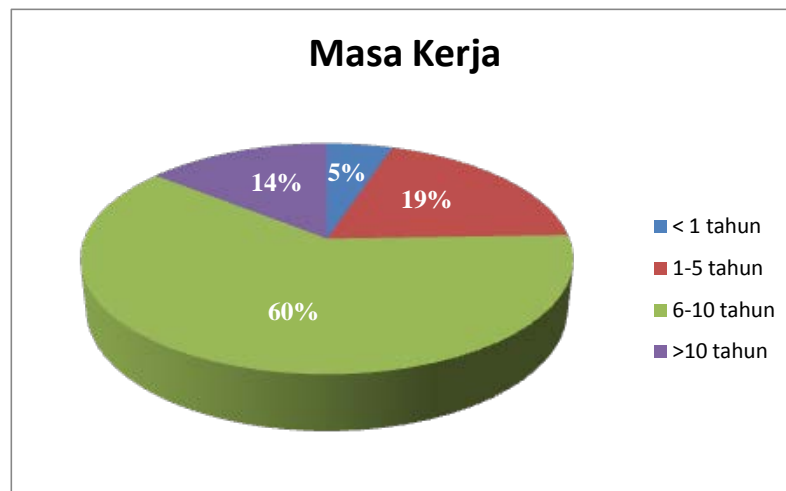


Gambar 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan
 Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2017

Berdasarkan karakteristik status perkawinan yang dapat dilihat pada gambar 4.4 diketahui responden terbanyak adalah responden yang sudah menikah berjumlah 56 orang (80%) dibanding responden yang belum menikah berjumlah 14 orang (20%). Hal ini menunjukkan sebagian besar karyawan bagian SBU Energi PT Biro Klasifikasi (Persero) Jakarta Utara memiliki tanggung jawab terhadap keluarganya.

4.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Dalam penelitian ini, terdapat empat kategori untuk masa kerja karyawan, yaitu rentan waktu < 1 tahun, 1-5 tahun, 6-10 tahun dan >10 tahun. Berikut ini karakteristik responden berdasarkan masa kerja dilihat pada gambar 4.5 :



Gambar 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2017

Berdasarkan karakteristik masa kerja yang dapat dilihat pada gambar 4.5 diketahui karyawan yang bekerja bagian SBU Energi PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) yaitu rentan waktu < 1 tahun berjumlah 5 orang (7%), karyawan yang bekerja 1-5 tahun berjumlah 13 orang (19%), karyawan yang bekerja 6-10 tahun berjumlah 42 orang (60%), dan karyawan yang bekerja >10 tahun berjumlah 10 orang (14%).

4.2 Hasil penelitian dan pembahasan

Penelitian dalam uji ini menggunakan aplikasi SPSS versi 21 untuk menguji model dan hubungan-hubungan yang dikembangkan dalam bab sebelumnya yang telah dijelaskan. Peneliti akan menjelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan.

4.2.1 Hasil pengujian Instrumen

4.2.1.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum menyebar kuesioner sesungguhnya ke karyawan bagian SBU Energi, PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Jakarta Utara, peneliti melakukan uji validitas kuesioner untuk mengetahui apakah ada pernyataan yang harus dihilangkan karena dianggap tidak relevan. Uji validitas kuesioner disebar pada karyawan bagian yang berbeda namun memiliki kemiripan seperti karakteristik responden dan pekerjaan yang dilakukan. Dalam uji validitas ini peneliti menyebarkan ke 30 responden yang merupakan karyawan kantor pusat PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Jakarta Utara.

Perhitungan uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *Bivariate Person (product moment)* yang diolah dengan menggunakan *Software Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 21. Kriteria pengujian validitas yaitu:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel} (0,361)$, maka instrumen atau *item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel} (0,361)$, maka instrumen atau *item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Dalam penelitian ini, nilai r (korelasi) yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel dengan $n=30$ dan $\alpha 0.05$ adalah sebesar 0,361. Sehingga nilai r hitung yang didapat jika lebih dari 0,361 dinyatakan valid atau

alat pengukur yang digunakan tepat. Hasil uji validitas tersebut dapat dilihat pada

Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Komitmen Organisasi			
1	0,550	0,361	Valid
2	0,624	0,361	Valid
3	0,640	0,361	Valid
4	0,559	0,361	Valid
5	0,746	0,361	Valid
6	0,678	0,361	Valid
7	0,805	0,361	Valid
8	0,624	0,361	Valid
9	0,536	0,361	Valid
10	0,683	0,361	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2017.

Berdasarkan tabel 4.1 hasil uji validitas komitmen organisasi karyawan dari 10 pernyataan memiliki nilai lebih dari 0,361 yang dapat dinyatakan bahwa pernyataan tersebut valid. Artinya, pernyataan tersebut dapat digunakan dalam penelitian. Kemudian hasil uji validitas variabel disiplin kerja pada tabel 4.2 :

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Disiplin Kerja			
1	0,430	0,361	Valid
2	0,600	0,361	Valid
3	0,743	0,361	Valid
4	0,583	0,361	Valid
5	0,553	0,361	Valid
6	0,386	0,361	Valid
7	0,536	0,361	Valid
8	0,370	0,361	Valid
9	0,716	0,361	Valid
10	0,670	0,361	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti,2017

Berdasarkan tabel 4.2 hasil uji validitas variabel disiplin kerja karyawan dari 10 pernyataan memiliki nilai lebih dari 0,361 yang dapat dinyatakan bahwa pernyataan tersebut valid. Artinya, pernyataan tersebut dapat digunakan dalam penelitian. Selanjutnya, hasil uji validitas variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel 4.3 :

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja			
1	0,624	0,361	Valid
2	0,516	0,361	Valid
3	0,474	0,361	Valid
4	0,543	0,361	Valid
5	0,659	0,361	Valid
6	0,648	0,361	Valid
7	0,639	0,361	Valid
8	0,531	0,361	Valid
9	0,437	0,361	Valid
10	0,498	0,361	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2017.

Berdasarkan tabel 4.3 hasil uji validitas variabel lingkungan kerja dari 10 pernyataan memiliki nilai lebih dari 0,361 yang dapat dinyatakan bahwa pernyataan tersebut valid. Artinya, pernyataan tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh reponden yang sama. Perhitungan uji reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6; maka instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel, sedangkan jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,6; maka instrumen penelitian dikatakan

tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,842	Reliabel
Disiplin Kerja	0,738	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,742	Reliabel

Pada Tabel 4.4 hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dengan menggunakan teknik Cronbach's Alpha, terlihat nilai Cronbach's Alpha $>0,6$ untuk variabel komitmen organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara berurutan sebesar 0,842 ; 0,738 dan 0,742. Jadi, instrumen dari ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6.

4.2.2 Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif untuk setiap variabel di dalam penelitian yaitu variabel komitmen organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dapat dilihat pada analisis deskriptif. Deskriptif data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data hasil penelitian yang didapatkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 70 karyawan bagian SBU Energi PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Jakarta Utara. Jumlah pernyataan untuk variabel disiplin kerja sejumlah 10 pernyataan dari butir pernyataan nomor 1-10, variabel lingkungan kerja sejumlah 10 pernyataan dari butir pernyataan nomor 11-20, dan variabel komitmen organisasi sejumlah 10 pernyataan dari butir pernyataan nomor

21-30. Dengan skor penilaian 1 untuk skor sangat tidak setuju, 2 untuk skor tidak setuju, 3 untuk skor setuju, 4 untuk skor sangat setuju.

4.2.2.1 Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi

Variabel komitmen organisasi terdiri dari 4 dimensi, yaitu pekerjaan itu sendiri, pembayaran, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Persentase skor yang diperoleh untuk masing-masing jawaban responden mengenai variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 4.5 :

Tabel 4.5
Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi
Tabel Frekuensi Variabel Y (Komitmen Organisasi)

No	Pernyataan	SS		S		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Dimensi Komitmen afektif									
1	Saya merasa memiliki ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan tempat saya bekerja	34	48.6%	14	20.0%	12	17.1%	10	14.3%
2	Saya bergabung dengan perusahaan karena keinginan diri sendiri	26	37.1%	15	21.4%	14	20.0%	15	21.4%
3	Saya merasa ingin melibatkan diri dalam upaya mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan	7	10.0%	16	22.9%	18	25.7%	29	41.4%
4	Saya mau berusaha diatas batas normal untuk mensukseskan perusahaan	1	1.4%	18	25.7%	15	21.4%	36	51.4%
Jumlah rata-rata Dimensi			24.3%		22.5%		21.1%		32.1%
Dimensi Komitmen Kelanjutan (Continuance Commitment)									
5	Saya merasa rugi jika saya meninggalkan perusahaan	13	18.6%	16	22.9%	18	25.7%	23	32.9%
6	Saya bertahan di perusahaan ini karena telah banyak berkorban dalam hal waktu dan usaha	21	30.0%	16	22.9%	22	31.4%	11	15.7%
7	Saya memutuskan untuk terus bergabung pada perusahaan untuk memenuhi kebutuhan hidup	21	30.0%	17	24.3%	18	25.7%	14	20.0%

Jumlah rata-rata Dimensi			26.2%		23.3%		27.6%		22.9%
Dimensi Komitmen Normatif (Normative Commitment)									
8	Saya berusaha untuk melaksanakan semua tugas dan pekerjaan saya di perusahaan dengan penuh tanggung jawab	10	14.3%	21	30.0%	16	22.9%	23	32.9%
9	Saya memiliki kewajiban untuk tetap bertahan di perusahaan	19	27.1%	14	20.0%	14	20.0%	23	32.9%
10	Saya merasa tidak etis jika berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain	33	47.1%	9	12.9%	14	20.0%	14	20.0%
Jumlah rata-rata Dimensi			29,5%		21.0%		21.0%		28,6%
Jumlah Rata-rata Variabel Komitmen Organisasi			27,0%		22,0%		23,0%		28,0%

Berdasarkan Tabel 4.5 dimensi pertama yaitu komitmen afektif yang terdiri dari 4 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori sangat tidak setuju sebesar 32,1%, sangat setuju sebesar 24,3%, setuju sebesar 22,5%, dan tidak setuju sebesar 21,1%. Hal ini menunjukkan komitmen afektif karyawan dikatakan rendah, dengan kata lain rendahnya ketertarikan emosional karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan presentase rata-rata tersebut diketahui bahwa mayoritas responden untuk dimensi komitmen afektif dikatakan rendah, dapat dilihat dari indikator kerja keras sebesar 51,4% dan keterlibatan sebesar 41,4%. Dalam hal ini berarti komitmen afektif karyawan dikatakan rendah, dengan kata lain rendahnya ketertarikan emosional karyawan terhadap organisasi.

Dimensi kedua yaitu komitmen kelanjutan yang terdiri dari 3 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori tidak setuju sebesar 27,6%, sangat setuju sebesar 26,2%, setuju sebesar 23,3%, dan sangat tidak setuju sebesar 22,9%. Hal

ini menunjukkan komitmen berkelanjutan karyawan dikatakan rendah, dengan kata lain karyawan merasa organisasi belum mampu memenuhi kebutuhan hidupnya.

Berdasarkan presentase rata-rata tersebut diketahui bahwa mayoritas responden untuk dimensi komitmen berkelanjutan dikatakan rendah, dapat dilihat dari indikator kerugian finansial sebesar 32,9% dan berkorban sebesar 31,4%. Dalam hal ini berarti komitmen berkelanjutan karyawan dikatakan rendah, dengan kata lain karyawan merasa organisasi belum mampu memenuhi kebutuhan hidupnya.

Dimensi ketiga yaitu komitmen normatif terdiri dari 3 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori sangat setuju sebesar 29,5%, sangat tidak setuju sebesar 28,6%, setuju sebesar 21,0%, dan tidak setuju sebesar 21,0%. Hal ini menunjukkan komitmen normatif dikatakan rendah, dengan kata lain rendahnya keinginan karyawan untuk tetap bertahan di organisasi.

Berdasarkan presentase rata-rata tersebut diketahui mayoritas responden untuk dimensi komitmen normatif dikatakan rendah, dapat dilihat dari indikator tanggung jawab sebesar 32,9% dan kewajiban sebesar 32,9%. Dalam hal ini berarti komitmen normatif dikatakan rendah, dengan kata lain rendahnya keinginan karyawan untuk tetap bertahan di organisasi.

Hasil dari keseluruhan dimensi tersebut kemudian dijumlah dan dirata-rata kembali. Hasilnya menunjukkan bahwa jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah sangat tidak setuju sebesar 28%, sangat setuju sebanyak 27%, tidak setuju sebesar 23%, dan setuju sebesar 22%. Komitmen organisasi yang rendah dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju pada dimensi dan indikator tersebut.

Berdasarkan hasil keseluruhan didapat responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 51,0%. Jika dibandingkan dengan kriteria bobot skoring rata-rata variabel komitmen organisasi total tidak setuju dijumlah total sangat tidak setuju yaitu $51,0\% < 62,5\%$ berarti komitmen organisasi yang dirasakan karyawan rendah. Adapun beberapa penyebab komitmen organisasi rendah, dapat dilihat dari banyaknya jawaban responden yaitu sangat tidak setuju pada indikator nomor 3 dimensi komitmen afektif dengan pernyataan "saya merasa ingin melibatkan diri dalam upaya mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan" artinya belum adanya kesadaran dalam diri karyawan untuk keterlibatan mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dengan presentase 41,4% responden menjawab sangat tidak setuju. Selanjutnya, dapat dilihat pada indikator nomor 4 dimensi komitmen afektif dengan pernyataan "saya mau berusaha diatas batas normal untuk mensukseskan perusahaan" artinya sedikitnya karyawan yang memahami arti kerja keras dalam diri untuk mencapai kesuksesan perusahaan dengan presentase 51,4% responden menjawab sangat tidak setuju. Kemudian, dapat dilihat pada indikator nomor 8 dengan pernyataan "saya berusaha untuk melaksanakan semua tugas dan pekerjaan saya di perusahaan dengan penuh tanggung jawab" artinya masih rendahnya tanggung jawab dari dalam diri karyawan untuk melaksanakan semua tugas dan pekerjaan pada perusahaan dengan presentase 32,9% responden menjawab sangat tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dikategorikan rendah.

4.2.2.2 Analisis Deskriptif Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja organisasi terdiri dari 5 dimensi yaitu dimensi kehadiran, dimensi ketaatan peraturan kerja, dimensi ketaatan standar kerja,

dimensi tingkat kewaspadaan, dimensi etika kerja. Persentase skor yang diperoleh untuk masing-masing jawaban responden tentang variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel 4.6 :

Tabel 4.6
Analisis Deskriptif Disiplin Kerja
Tabel Frekuensi Variabel X1 (Disiplin Kerja)

No	Pernyataan	SS		S		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Dimensi Kehadiran									
1	Saya datang tepat waktu dalam bekerja	12	17,1%	26	37,1%	29	41,4%	13	18,6%
2	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	20	28,6%	10	14,3%	19	27,1%	11	15,7%
Jumlah rata-rata Dimensi			22,9%		25,7%		34,3%		17,1%
Dimensi Ketaatan Peraturan Kerja									
3	Saya memakai seragam/atribut kerja sesuai ketentuan	2	2,9%	15	21,4%	13	18,6%	31	44,3%
4	Saya memastikan bahwa telah mengikuti prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan	11	15,7%	17	24,3%	11	15,7%	40	57,1%
Jumlah rata-rata Dimensi			9,3%		22,9%		17,1%		50,7%
Dimensi Ketaatan Standar Kerja									
5	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	23	32,9%	23	32,9%	13	18,6%	11	15,7%
6	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan	29	41,4%	16	22,9%	16	22,9%	9	12,9%
7	Saya menggunakan peralatan kantor dengan efektif dan efisien	5	7,1%	16	22,9%	37	52,9%	12	17,1%
Jumlah rata-rata Dimensi			27,1%		26,2%		31,4%		15,2%
Dimensi Tingkat Kewaspadaan									
8	Saya memiliki ketelitian dalam mengerjakan tugas	23	32,9%	13	18,6%	27	38,6%	7	10,0%
9	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh perhitungan	20	28,6%	17	24,3%	18	25,7%	15	21,4%
Jumlah rata-rata Dimensi			30,7%		21,4%		32,1%		15,7%
Dimensi Etika Kerja									
10	Saya menghargai saat karyawan lain memberikan pendapat dalam bekerja	14	20,0%	15	21,4%	14	48,6%	7	10,0%
Jumlah rata-rata Dimensi			22,0%		23,5%		32,7%		21,8%
Jumlah rata - rata Disiplin Kerja			26,0%		22,0%		30,0%		22,0%

Berdasarkan Tabel 4.6 dimensi pertama yaitu kehadiran yang terdiri dari 2 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori tidak setuju sebesar 34,3%, setuju sebesar 25,7%, sangat setuju sebesar 22,9%, dan sangat tidak setuju sebesar 17,1%. Hal ini menunjukkan kehadiran karyawan dikatakan rendah, dengan kata lain rendahnya kehadiran datang kerja dan pulang kerja sesuai waktu yang ditentukan.

Berdasarkan presentase rata-rata tersebut diketahui bahwa mayoritas responden untuk dimensi kehadiran dikatakan tinggi, dapat dilihat dari indikator pulang kerja sesuai waktu yang ditentukan sebesar 41,4% dan datang kerja tepat waktu yang ditentukan sebesar 28,6%. Dalam hal ini berarti kehadiran karyawan dikatakan rendah, dengan kata lain rendahnya kehadiran karyawan.

Dimensi kedua yaitu ketaatan peraturan kerja yang terdiri dari 2 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori sangat tidak setuju sebesar 50,7%, tidak setuju sebesar 22,9%, tidak setuju sebesar 17,1%, sangat setuju sebesar 9,3%. Dalam hal ini berarti sebagian besar responden merasakan adanya ketaatan peraturan kerja untuk memastikan karyawan agar mengikuti prosedur pekerjaan yang telah ditetapkan di perusahaan.

Berdasarkan presentase rata-rata tersebut diketahui bahwa mayoritas responden untuk dimensi ketaatan peraturan kerja dikatakan tinggi, dapat dilihat dari indikator bekerja sesuai jam kantor yang ditentukan sebesar 57,1% dan berpakaian seragam yang ditentukan sebesar 44,3%. Dalam hal ini berarti peraturan kerja karyawan dikatakan rendah, dengan kata lain rendahnya ketaatan peraturan kerja.

Dimensi ketiga yaitu ketaataan standar kerja yang terdiri dari 3 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori tidak setuju sebesar 31,4%, sangat setuju sebesar 27,1%, setuju sebesar 26,2%, dan sangat tidak setuju sebesar 15,2%. Dalam hal ini berarti sebagian besar responden setuju adanya standar kerja yang tinggi diberikan atasan sehingga menyebabkan disiplin kerja pada karyawan dan terlihat pada karyawan yang menyelesaikan tugas tepat waktu dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan presentase rata-rata tersebut diketahui bahwa mayoritas responden untuk dimensi ketaataan standar kerja dikatakan tinggi, dapat dilihat dari indikator bekerja sesuai jam kantor yang ditentukan sebesar 57,1% dan berpakaian seragam yang ditentukan sebesar 44,3%. Dalam hal ini berarti ketaataan standar kerja karyawan dikatakan rendah, dengan kata lain rendahnya ketaataan peraturan kerja.

Dimensi keempat yaitu tingkat kewaspadaan dari 2 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori tidak setuju sebesar 32,1%, sangat setuju sebesar 30,7%, setuju sebesar 21,4%, sangat tidak setuju sebesar 15,7%. Dalam hal ini berarti sebagian besar responden setuju dalam memiliki tingkat ketelitian sangat memiliki ketelitian dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan kantor.

Berdasarkan presentase rata-rata tersebut diketahui bahwa mayoritas responden untuk dimensi kewaspadaan tinggi, dapat dilihat dari indikator bekerja menggunakan ketelitian sebesar 38,6% dan bekerja penuh perhitungan yang ditentukan sebesar 28,6%. Dalam hal ini berarti tingkat kewaspadaan dikatakan rendah, dengan kata lain rendahnya tingkat kewaspadaan.

Dimensi kelima yaitu etika kerja yang terdiri dari 1 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori tidak setuju sebesar 32,7%, setuju sebesar 23,5%, sangat setuju sebesar 22%, sangat tidak setuju sebesar 21,8%. Dalam hal ini berarti sebagian besar responden merasakan adanya etika kerja untuk memastikan karyawan agar menghargai karyawan lain saat memberikan pendapat.

Hasil dari keseluruhan dimensi tersebut kemudian dijumlah dan dirata-rata kembali. menunjukkan bahwa jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah tidak setuju sebesar 30%, sangat setuju sebesar 26%, setuju sebesar 22%, sangat tidak setuju sebesar 22%. Disiplin kerja yang rendah dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan tidak setuju atau sangat setuju pada dimensi dan indikator tersebut.

Berdasarkan hasil keseluruhan didapat responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 52%. Jika dibandingkan dengan kriteria bobot skoring rata-rata variabel disiplin kerja total tidak setuju dijumlah total sangat tidak setuju yaitu $52\% < 62,5\%$ berarti disiplin kerja yang dirasakan karyawan tergolong rendah. Adapun beberapa penyebab disiplin kerja rendah, dapat dilihat dari banyaknya jawaban responden yaitu tidak setuju pada indikator nomor 1 dimensi kehadiran dengan pernyataan "saya datang tepat waktu dalam bekerja" artinya masih sangat rendah tingkat kehadiran karyawan untuk datang tepat waktu serta rendahnya kesadaran dalam diri karyawan dengan presentase 41,4% responden menjawab tidak setuju. Selanjutnya, dapat dilihat pada indikator nomor 7 dimensi ketaatan standar kerja dengan pernyataan "saya menggunakan peralatan kantor dengan efektif dan efisien" artinya karyawan belum dapat memaksimalkan penggunaan peralatan atau fasilitas kantor dengan presentase

52,9% responden menjawab tidak setuju. Kemudian, dapat dilihat pada indikator nomor 10 dimensi etika kerja dengan pernyataan “saya menghargai saat karyawan lain memberikan pendapat dalam bekerja” artinya karyawan belum mampu menjalin keharmonisan dalam bekerja sehingga dapat dikatakan rendahnya etika dalam bekerja dengan presentase 48,6% responden menjawab sangat tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dikategorikan rendah.

4.2.2.3 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja terdiri dari 2 dimensi yaitu dimensi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Persentase skor yang diperoleh untuk masing-masing jawaban responden tentang variabel disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel 4.7 :

Tabel 4.7
Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja
Tabel Frekuensi Variabel X2 (Lingkungan Kerja)

No	Pernyataan	SS		S		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Dimensi Lingkungan Kerja Fisik									
1	Suhu udara di tempat saya bekerja dalam kondisi yang nyaman untuk bekerja	2	2,9%	10	14,3%	30	42,9%	28	40,0%
2	Sirkulasi udara di tempat saya bekerja membuat saya dapat bernafas dengan oksigen yang cukup	5	7,1%	26	37,1%	31	44,3%	8	11,4%
3	Saya dapat berkonsentrasi dalam bekerja karena sedikitnya suara bising di tempat saya bekerja	13	18,6%	23	32,9%	29	41,4%	5	7,1%
4	Saya merasa aman dalam bekerja karena adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan	1	1,4%	14	20,0%	32	45,7%	23	32,9%
5	Saya merasa tempat kerja saya bersih dan tidak berdebu sehingga terasa nyaman	2	2,9%	23	32,9%	31	44,3%	14	20,0%

6	Saya memastikan bahwa fasilitas perusahaan seperti kantin, ruang beribadah, dan toilet dalam keadaan layak	10	14,3%	18	25,7%	30	42,9%	12	17,1%
7	Sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan mendukung saya untuk lebih giat dalam bekerja	3	4,3%	25	35,7%	22	31,4%	20	28,6%
Jumlah rata-rata Dimensi			7,3%		28,4%		41,8%		22,4%
Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik									
8	Saya merasakan komunikasi yang baik antara saya dengan atasan saya di perusahaan sehingga dapat memperlancar pekerjaan	9	12,9%	21	30,0%	30	42,9%	10	14,3%
9	Atasan saya sering memotivasi sehingga membuat saya bersemangat dalam bekerja	7	10,0%	19	27,1%	30	42,9%	14	20,0%
10	Saya merasakan kekeluargaan yang erat antara saya dengan rekan kerja saya di perusahaan.	10	14,3%	23	32,9%	29	41,4%	8	11,4%
Jumlah rata-rata Dimensi			12,4%		30,0%		42,4%		15,2%
Jumlah rata-rata Lingkungan Kerja			9,9%		29,2%		42,1%		18,8%

Berdasarkan Tabel 4.7 dimensi pertama yaitu lingkungan kerja fisik yang terdiri dari 7 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori tidak setuju sebesar 41,8%, setuju sebesar 28,4%, sangat tidak setuju sebesar 22,4%, dan sangat setuju sebesar 7,3%. Dalam hal ini berarti sebagian besar responden menunjukkan bahwa sebesar 45,7% lingkungan kerja fisik diperusahaan termasuk kategori yang kurang baik dalam menjalankan dan mendukung kegiatan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan presentase rata-rata tersebut diketahui bahwa mayoritas responden untuk dimensi lingkungan kerja fisik dikatakan tinggi, dapat dilihat dari indikator keamanan sesuai waktu yang ditentukan sebesar 45,7% dan keinginan bertahan yang ditentukan sirkulasi udara sebesar 44,3%. Dalam hal ini

berarti lingkungan kerja fisik dikatakan rendah, dengan kata lain rendahnya lingkungan kerja fisik.

Dimensi kedua yaitu lingkungan kerja non fisik yang terdiri dari 3 pernyataan memiliki jawaban terbesar pada kategori tidak setuju sebesar 42,4%, setuju sebesar 30,0%, sangat tidak setuju sebesar 15,2%, sangat setuju sebesar 12,4%.

Berdasarkan presentase rata-rata tersebut diketahui bahwa mayoritas responden untuk dimensi lingkungan kerja fisik dikatakan tinggi, dapat dilihat dari indikator hubungan atasan dengan bawahan sebesar 42,9% dan hubungan dengan rekan kerja sebesar 41,4%. Dalam hal ini berarti lingkungan kerja non fisik dikatakan rendah, dengan kata lain rendahnya lingkungan kerja non fisik. Dalam hal ini berarti sebagian besar responden menunjukkan bahwa sebesar 42,9% lingkungan kerja non fisik di perusahaan termasuk kategori yang kurang baik sebab karyawan merasakan tidak nyaman dengan hubungan yang mereka bangun antara atasan maupun rekan kerja masing-masing.

Hasil dari keseluruhan dimensi tersebut kemudian dijumlah dan dirata-rata kembali. Menunjukkan bahwa jawaban yang paling banyak dipilih responden adalah tidak setuju sebesar 42,1%, setuju sebesar 29,2%, sangat tidak setuju sebesar 18,8%, sangat setuju sebesar 9,9%. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat dilihat dari jawaban responden yang menyatakan tidak setuju atau setuju pada dimensi dan indikator tersebut.

Berdasarkan hasil keseluruhan didapat responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 60,9%. Jika dibandingkan dengan kriteria

bobot skoring rata-rata variabel lingkungan kerja total tidak setuju dijumlah total sangat tidak setuju yaitu $60,9\% < 62,5\%$ berarti lingkungan kerja yang dirasakan karyawan tergolong kurang nyaman. Adapun beberapa penyebab lingkungan kerja kurang nyaman, dapat dilihat dari banyaknya jawaban responden yaitu tidak setuju pada indikator nomor 3 dimensi lingkungan kerja fisik dengan pernyataan "saya merasa aman dalam bekerja karena adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan" artinya masih sangat rendah tingkat keamanan lingkungan yang diberikan perusahaan karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan presentase 45,7% responden menjawab tidak setuju. Selanjutnya, dapat dilihat pada indikator nomor 5 dimensi lingkungan kerja fisik dengan pernyataan "sirkulasi udara di tempat saya bekerja membuat saya dapat bernafas dengan oksigen yang cukup" artinya karyawan masih kurang nyaman dengan sirkulasi udara yang tersedia di kantor karna polusi udara yang disebabkan oleh konstruksi bangunan yang sedang dalam tahap renovasi menggunakan peralatan kantor dengan presentase 44,3% responden menjawab tidak setuju. Kemudian, dapat dilihat pada indikator nomor 8 dimensi lingkungan kerjanon fisik dengan pernyataan "saya merasakan komunikasi yang baik antara saya dengan atasan saya di perusahaan sehingga dapat memperlancar pekerjaan" artinya hubungan antara atasan dengan bawahan belum terciptanya suasana yang dekmoratis karna hanya mendengarkan perintah dari atasan saja dan dalam membuat keputusan secara mutlak atas perintah dari atasan sedangkan bawahan hanya bersifat mengikuti keputusan yang sudah dibuat

dengan presentase 42,9% responden menjawab tidak setuju. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dikategorikan kurang nyaman.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik peneliti dilakukan untuk menguji hipotesis. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas.

4.2.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan *one sample Kolmogorof – Smirnov Test* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi lebih besar dari 0.05.

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Komitmen Organisasi	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja
N		70	70	70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	29,6857	32,2143	27,0000
	Std. Deviation	4,92124	3,94856	5,48516
Most Extreme Differences	Absolute	,067	,074	,087
	Positive	,065	,070	,049
	Negative	-,067	-,074	-,087
Test Statistic		,067	,074	,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2017

Berdasarkan Tabel uji normalitas pada tabel 4.7 yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21 uji *kolmogorov-smirnov*, dapat dilihat nilai signifikan dari penelitian ini adalah untuk variabel komitmen organisasi 0,200, disiplin kerja 0,200 dan lingkungan kerja 0,200. Keseluruhan nilai lebih besar dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa semua variabel berdistribusi normal yaitu memenuhi syarat dilakukan metode statistik parametrik analisis regresi linear berganda.

4.2.3.2 Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna antar variabel independen. Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas. Uji multikolinearitas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan patokan nilai VIF (variance inflation factor) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. kriteria yang digunakan yaitu jika besar VIF < 10 atau mendekati, maka mencerminkan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolenieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	,889	1,125
	Lingkungan Kerja	,889	1,125

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Perhitungan SPSS, 21

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.8 dengan menggunakan statistik pengolahan data, diketahui angka VIF untuk disiplin kerja organisasi yaitu masing-masing sebesar 1,125. Nilai VIF dari seluruh variabel bebas adalah kurang dari 10 dan *tolerance* variabel 0.889 > 0,1 maka diantara kedua variabel bebas tersebut tersebut tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara variabel bebas disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap komitmen organisasi (Y) tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Dengan demikian model regresi dapat diterima.

4.2.3.3 Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi pada variabel disiplin kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) terhadap variabel komitmen organisasi (Y). Berdasarkan garis regresi yang telah dibuat, selanjutnya diuji keberartian koefisien garis regresi serta linearitasnya dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05.

Tabel 4.10
Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Disiplin Kerja dengan Variabel Komitmen Organisasi
ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	827,180	16	51,699	3,247	,001
		Linearity	585,602	1	585,602	36,778	,000
		Deviation from Linearity	241,578	15	16,105	1,011	,458
		Within Groups	843,906	53	15,923		
Total			1671,086	69			

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2017

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel disiplin kerja organisasi dengan variabel komitmen organisasi pada Tabel 4.10 diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0,000. Artinya, nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linear.

Tabel 4.11
Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Lingkungan Kerja dengan Variabel
Komitmen Organisasi
ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	1115,157	21	53,103	4,585	,000
		Linearity	501,156	1	501,156	43,271	,000
		Deviation from Linearity	614,001	20	30,700	1,251	,103
Within Groups			555,929	48	11,582		
Total			1671,086	69			

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2017

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi pada tabel 4.11 diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* sebesar 0,000. Artinya, nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linear.

Dari kedua tabel uji linearitas, masing-masing variabel x memiliki nilai *linearity* yaitu variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,000 dan variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,000 sehingga dapat dikatakan bahwa setiap variabel bebas

terdapat hubungan yang linear terhadap variabel terikat karena nilai Signifikan *linearity* < 0,05.

4.2.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *Spearman's Rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.12

Tabel 4.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Correlations

			Unstandardized Residual	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	,025	,049
		Sig. (2-tailed)	.	,837	,684
		N	70	70	70
	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	,025	1,000	,362**
		Sig. (2-tailed)	,837	.	,002
		N	70	70	70
	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	,049	,362**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,684	,002	.
		N	70	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2017

Berdasarkan Tabel 4.12, diketahui korelasi antara disiplin kerja dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,837; korelasi antara lingkungan kerja dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai 0,684. Jadi,

dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas, hal ini karena nilai signifikansi korelasi $> 0,05$.

4.2.4 Analisis Regresi

4.2.4.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Untuk melihat persamaan regresi antara disiplin kerja organisasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi dapat dilihat Table 4.13

Tabel 4.13
Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,644	3,674		,447	,656
	Disiplin Kerja	,574	,115	,461	4,971	,000
	Lingkungan Kerja	,354	,083	,394	4,253	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2017

Adapun rumusan dasar dari pengambilan keputusan adalah membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu sebagai berikut:

1. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$
2. H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang dicari pada $\alpha = 0,05/2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $70-2-1$, dimana n adalah

jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut didapat t tabel sebesar 1,667. Sehingga hasil hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1:

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi karyawan.

Ha : Ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi karyawan.

Berdasarkan Tabel 4.13 variabel disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,971. Selanjutnya, nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,971 > 1,667$. Nilai signifikansi pada variabel disiplin kerja organisasi sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Maka, dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian disiplin kerja organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hipotesis 2 :

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan Lingkungan kerja terhadap Komitmen Organisasi karyawan.

Ha : Ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi karyawan.

Berdasarkan Tabel 4.13 variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,253. Selanjutnya, nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,253 > 1,667$. Nilai signifikansi pada

variabel lingkungan kerja sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Maka, dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

4.2.4.2 Hasil Uji F

Uji F perlu dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja organisasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.

Rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusan adalah:

Rumusan Hipotesis :

H_0 : Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan.

H_a : Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi karyawan.

Dasar dari pengambilan keputusan adalah :

a. H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{table}$ atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

b. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{table}$ atau nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.14

Tabel 4.14
Hasil Uji F (ANOVA) Variabel Independen Disiplin Kerja dan
Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	816,359	2	408,180	31,996	,000 ^b
	Residual	854,726	67	12,757		
	Total	1671,086	69			

- a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi
- b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2017

Pada tabel 4.14 F_{hitung} yang diperoleh sebesar 31,996. Nilai F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} yang dicari dengan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ dengan df 1 (jumlah variabel-1) atau $3-1 = 2$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $70-2-1=67$. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat F_{tabel} sebesar 3,13 dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$. Signifikansi pada uji F sebesar 0,00; dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang didapatkan adalah disiplin kerja organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi.

4.2.4.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi diperlukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil analisis determinasi antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.

Tabel 4.15
Hasil Analisis Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,699 ^a	,489	,473	3,57171

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

Sumber : Perhitungan SPSS 21, 2017

Dari Tabel 4.15 nilai R^2 sebesar 0,489 atau (48,9%). Hal ini menunjukkan bahwa 48,9% komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 51,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

4.2.5 Intrepretasi Hasil Penelitian

Tabel 4.16
Hasil Intrepretasi Penelitian

Analisis	Hipotesis	Keputusan	Persamaan Regresi	R²
Analisis Regresi Linear Berganda	H3 : Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi	Ho ditolak	$Y = 1,644 + 0,574X_1 + 0,354X_2$	3,57171

Berdasarkan hasil analisis dan perhitungan SPSS 21.0, hasil penelitian dapat diketahui bahwa H_0 pada hipotesis pertama dan kedua ditolak. Maka variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian SBU Energi PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Jakarta Utara.

Variabel disiplin kerja terbukti mempengaruhi variabel komitmen organisasi pada karyawan bagian SBU Energi PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Jakarta Utara. Apabila disiplin kerja karyawan diperusahaan itu rendah maka komitmen organisasi karyawan itu rendah. Sebaliknya apabila disiplin kerja karyawan di perusahaan itu tinggi maka komitmen organisasi karyawan itu tinggi. Hal ini dapat dilihat dari analisis deskriptif, dimana disiplin kerja diukur dengan dimensi kehadiran, ketaatan peraturan kerja, ketaatan standar kerja, tingkat kewaspadaan, etika kerja. Dari hasil keseluruhan dimensi tersebut, mayoritas

responden memilih jawaban tidak setuju dengan presentase sebesar 30,0% dan jawaban sangat tidak setuju dengan presentase sebesar 15,0%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian SBU Energi mengalami disiplin kerja yang rendah.

Berdasarkan hasil uji t pada variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara disiplin kerja terhadap komitmen organisasi karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,971 > 1,667$ dengan signifikansi sebesar 0,000.

Dengan demikian, berdasarkan hasil uji t yang diuraikan diatas menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi tingkat komitmen organisasi karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Anwar Prabu Mangkunegara (2015), Yayuk Liana dan Rina Irawati (2014), Gerry J. Jr. Wowor (2013), Endang Setyaningdyah (2013), Poltak Palmer Marjohan (2013). menyimpulkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi komitmen organisasi. Dimana apabila tingkat disiplin kerja rendah maka dapat menurunkan tingkat komitmen organisasi karyawan dalam kehadiran karyawan yang datang kerja dan pulang kerja sesuai waktu yang ditentukan, ketaatan peraturan kerja karyawan agar mengikuti prosedur pekerjaan, ketaatan standar kerja karyawan yang dapat dilihat dari tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas, tingkat kewaspadaan karyawan dalam ketelitian mengerjakan tugas atau pekerjaan kantor, kemudian etika kerja karyawan untuk memastikan karyawan agar menghargai karyawan lain saat memberikan pendapat. Begitupula sebaliknya, apabila disiplin kerja tinggi

maka dapat meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan bagian SBU Energi PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero).

Kemudian variabel lingkungan kerja terbukti mempengaruhi variabel komitmen organisasi pada karyawan bagian SBU Energi PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Jakarta Utara. Apabila lingkungan kerja diperusahaan kurang nyaman maka komitmen organisasi karyawan diperusahaan itu rendah. Apabila lingkungan kerja diperusahaan itu nyaman maka komitmen organisasi karyawan itu tinggi. Hal ini dapat dilihat dari analisis deskriptif, dimana lingkungan kerja dapat diukur dengan dimensi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Dari hasil keseluruhan dimensi tersebut, mayoritas responden memilih jawaban tidak setuju dengan presentase sebesar 34,4% dan jawaban yang sangat tidak setuju dengan presentase 10,0%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa lingkungan kerja pada karyawan bagian SBU Energi PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Jakarta Utara kurang nyaman. Hal tersebut dikarenakan kurang nyamannya lingkungan kerja fisik sistem temperatur, sirkulasi udara, kebisingan, keamanan, kebersihan, fasilitas kantor. Selanjutnya, dari segi lingkungan non fisik terlihat kurang nyaman yaitu hubungan atasan dengan bawahan dan hubungan dengan rekan kerja.

Berdasarkan hasil uji t pada variabel lingkungan kerja juga telah menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi yang dilihat berdasarkan $t_{hitung} 4,253 > t_{tabel} 1,667$ dan signifikansi sebesar 0,000. Artinya, semakin kurang nyaman

lingkungan kerja yang dirasakan karyawan maka komitmen organisasi akan rendah.

Hasil tersebut mendukung penelitian yang dilakukan Devi (2013), Amir (2014), Nani (2014), Rahmita (2015) Jalal (2016). Berdasarkan hasil penelitian tersebut, lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Jika diinterpretasikan berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, H_0 pada hipotesis ketiga ditolak yaitu dilihat dari F_{hitung} sebesar 31,996 dan F_{tabel} sebesar 3,13 yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi pada uji F sebesar 0,000; dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Maka, dapat disimpulkan disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut mendukung penelitian dari Sista (2014) dan Iskandar (2015).

Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,473 hal ini berarti persentase pengaruh sumbangan variabel disiplin kerja organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi karyawan bagian SBU Energi PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Jakarta Utara sebesar 47,3%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengetahuan skripsi, analisis, pengolahan data dan pembahasan data yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada bagian SBU Energi PTBiro Klasifikasi Indonesia (Persero) Jakarta Utara, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi PTBiro Klasifikasi Indonesia (Persero) Jakarta Utara adalah:
 - a. Disiplin kerja pada PTBiro Klasifikasi Indonesia (Persero) Jakarta Utara termasuk dalam kategori rendah.
 - b. Lingkungan Kerja pada PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Jakarta Utara termasuk dalam kategori kurang nyaman.
 - c. Komitmen organisasi pada PTBiro Klasifikasi Indonesia (Persero) Jakarta Utara termasuk dalam kategori rendah.
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada bagian SBU Energi PTBiro Klasifikasi Indonesia (Persero) Jakarta Utara.
3. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada bagian SBU Energi PTBiro Klasifikasi Indonesia (Persero) Jakarta Utara.

4. Disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh dan signifikan simultan terhadap komitmen organisasi karyawan pada bagian SBU Energi PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Jakarta Utara.

5.1.1 Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, diketahui terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap komitmen organisasi, pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi serta disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi komitmen organisasi karyawan pada bagian SBU Energi PTBiro Klasifikasi Indonesia (Persero) Jakarta Utara. Dengan demikian, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki peranan yang penting dalam menentukan peningkatan serta penurunan komitmen organisasi tersebut.

Implikasi dari studi penelitian ini adalah agar perusahaan dapat memperhatikan dengan baik lingkungan kerja secara fisik maupun non fisik dan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan. Namun, tidak hanya disiplin kerja dan lingkungan kerja saja yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan akan tetapi masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhinya. penelitian ini dapat membuktikan secara empiris bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan pada bagian SBU Energi PTBiro Klasifikasi Indonesia (Persero) Jakarta Utara.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi diatas, beberapa saran yang dapat dianjurkan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Saran-Saran Untuk Penelitian Lanjutan:

- a. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dengan menggunakan variabel yang sama atau dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan objek atau tempat penelitian yang sama.
- b. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel terikat komitmen organisasi karyawan.

2. Saran-Saran Untuk PTBiro Klasifikasi Indonesia (Persero) Jakarta Utara:

- a. Perusahaan disarankan untuk memperbaiki, menjaga dan meningkatkan lingkungan kerja bagi para karyawan agar lebih terdorong untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Perusahaan disarankan agar memperhatikan lingkungan kerja fisik dengan cara memperbaiki sistem sirkulasi udara dengan memberikan ventilasi yang sesuai dan memperluas ruang kerja karyawan agar karyawan leluasa dalam melakukan aktivitasnya. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja non fisik dengan cara menciptakan hubungan yang harmonis dan tumbuhnya rasa solidaritas sesama rekan kerja maupun atasan dengan bawahan agar dapat membangun kerjasama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Perusahaan juga dapat mengadakan pertemuan non formal

diluar jam kantor dengan karyawan lain. Hal ini ditunjukkan agar menimbulkan persaudaraan yang lebih akrab sesama rekan kerja, atasan maupun bawahan didalam perusahaan saat bekerja.

- b. Perusahaan disarankan untuk memperhatikan partisipasi semua karyawan baik dari atasan dan bawahan di lingkungan kantor bagian SBU Energi PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Jakarta Utara untuk menegakkan disiplin kerja, tanggung jawab, serta pemahaman yang baik mengenai disiplin. Kemudian, memperinci kembali disiplin kerja yang ingin diterapkan sehingga karyawan lebih paham dan tidak melakukan pelanggaran lagi.
- c. Berdasarkan penelitian ini, untuk komitmen organisasi karyawan pada bagian SBU Energi PTBiro Klasifikasi Indonesia (Persero) Jakarta Utara diperlukan kepercayaan yang kuat memberikan untuk kontribusi yang terbaik dan mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan. Oleh karena itu, karyawan perlu untuk diberikan sosialisasi serta pendekatan secara psikologis mengenai nilai-nilai perusahaan agar timbul rasa memiliki terhadap perusahaan. Selain itu karyawan juga perlu untuk diberi kepercayaan dalam menyelesaikan pekerjaan agar timbul rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Researth*, Yogyakarta: Deepublish CV Budi Utama, 2016
- Ahyari, Agus. *Manajemen Produksi*, Yogyakarta: BPFE, 2009.
- Budiaji, Weksi. *Skala Pengukuran dan Jumlah Respon Skala Likert*. *Jurnal Ilmu Pertanian dan Perikanan*. 2013, Vol 2, hal. 131
- Darmawan, Didit. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta, 2013
- Greenberg, Jerald. dan Robert A Baron. *Behavior in Organizations*. New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2009
- Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua*, Yogyakarta: Penerbit BPFE, 2009
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009
- Iskandar. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Jakarta: Referensi, 2013
- Ivancevich, John M, et al. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 2010
- Kaswan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. *Organizational Behaviour Ninth Edition*. New York: McGraw- Hill, 2012
- Kuncoro, Mudjarat. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga, 2010
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior, 12thed*. New York: McGraw-Hill Irwin, 2011
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Perilaku dan Disiplin kerja Organisasi*. Bandung: RefikaAditama, 2010
- Mulyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media, 2015
- Nasution, S. *Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara, 2010

- Newstrom, John W. *Organizational Behavior, 13th ed.* New York: McGraw-Hill, 2011
- Nitisemito, Alex. *Manajemen Personalia Edisi Revisi.* Jakarta: Ghalia, 2009
- Noe et al. *Fundamental of Human Resource Management.* New York: McGraw-Hill Irwin, 2010
- Noor, Juliansyah. *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah.* Jakarta: Prenadamedia Group, 2012
- Priyatno, Duwi. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitiandengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran.* Yogyakarta: Gava Media, 2010
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia untukPerusahaan dari Teori ke Praktik.* Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2009
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. *Organizational Behavior.* New Jersey: Person Education, Inc, 2007
- Sanusi, Anwar. *Metode Penelitian Bisnis.* Jakarta: Salemba Empat, 2011
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: MandarMaju, 2011
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. *Research Methods For Business A Skill-BuildingApproach Sixth Edition.* West Sussex, 2013
- Sopiah. *Perilaku Organisasional.* Yogyakarta: ANDI, 2010
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Bisnis.* Bandung: Alfabeta, 2010
- Sujianto, *Aplikasi Statistika dengan SPSS 16.* Jakarta: Prestasi Pustakarya, 2009
- Sunengsih, Nani Dewi. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepribadian, dan KomunikasiInterpersonal terhadap Komitmen Organisasi Dosen Universitas Darma Persada di Jakarta.* Jurnal Manajemen 2014
- Sumanto. *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian Psikologi Pendidikan, EkonomiBisnis dan Sosial.* Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service, 2014
- Tika, Moh. Pabundu. *Metodologi Riset Bisnis.* Jakarta: Bumi Aksara, 2011

Triatna, Cipi. *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015

Widodo. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers, 2015

Wursanto. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: ANDI, 2010

JURNAL

Hanaysha, Jalal. *Testing The Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment*. **Journal Senior Lecturer at Faculty of Business and Management, DRB-Hicom University of Automotive Malaysia, 2016.**

Kurniasari, Devi. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Pasar Unit Pasar Tanjung Kabupaten Jember. **Jurnal Manajemen Universitas Darma Persada Jakarta, 2013.**

Liana, Yayuk dan Rina. Peran Motivasi, Disiplin Kerja, Terhadap Komitmen Karyawan Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum di Malang Raya. **Jurnal Manajemen dan Akuntansi, 2014.**

Maharani, Devi Rahmita. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Studi Pada Divisi Peralatan Industri Agro PT. Barata Indonesia (Persero). **Jurnal Ekonomi Universitas Negeri Surabaya, 2015.**

Mangkunegara, Anwar Prabu dan Tinton Rumbungan Octorend. *Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia)*. **Journal of Management, 2015.**

Napitu, Poltak Palmer Marjohan Saragi et.al. Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Kepulauan Mentawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Setyaningdyah, Endang et.al. *The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance, 2013.*

Subagyo, Amir. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang. **Jurnal Orbith Vol. 10 No. 1 Maret Politeknik Negeri Semarang, 2014.**

Sunengsih, Nani Dewi. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepribadian, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasi Dosen Universitas Darma Persada Di Jakarta. **Jurnal Manajemen/Volume XVIII, No. 02, Juni 2014.**

Wowor, Gerry J. Jr. et.al. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Media Cahaya Pagi, 2011.

WEBSITE

Yani, Ahmad. *Panduan Penentuan Skoring Kriteria Kuesioner*, www.Bukukerja.com/2012/10/panduan-penentuan-skoring-kriteria.html?m=1, (diakses tanggal 23 Juni 2016 Pukul 11.00 WIB)

LAMPIRAN

Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

No. Kuesioner.....

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara

Di tempat

Assalamualaikum Wr. Wb

Dalam rangka memperoleh data untuk kepentingan ilmiah, saya melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero)”. Adapun penelitian ini adalah salah satu syarat dalam penyusunan skripsi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

Saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur dan apa adanya karena tidak ada penilaian benar atau salah untuk jawaban yang diberikan, serta identitas dan informasi dari Bapak/Ibu/Saudara akan saya rahasiakan.

Atas perhatian dan kerja sama Bapak/Ibu/Saudara, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Hormat saya,

Wahiddah Muslimah

KUESIONER

I. Identitas Responden

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Usia : < 20 20-40 41-55 >55

Pendidikan : SMA/SMK D3 S1 S2

Masa Kerja : < 1 tahun 1-5 tahun 6-10 tahun

>10 tahun

II. Petunjuk Pengisian:

1. Tulislah identitas secara lengkap pada tempat yang disediakan
2. Bacalah pertanyaan-pertanyaan dengan baik dan cermat
3. Berilah tanda check (√) dari salah satu jawaban yang tersedia disebelah kanan
4. Jawablah sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang sebenarnya
5. Singkatan yang ada pada kolom sebelah kanan artinya:

SS : Sangat setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat tidak setuju

Kuesioner Penelitian

Disiplin Kerja (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Saya datang tepat waktu dalam bekerja				
2.	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan				
3.	Saya memakai seragam/atribut kerja sesuai ketentuan				
4.	Saya memastikan bahwa telah mengikuti prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan				
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
6.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan				
7.	Saya menggunakan peralatan kantor dengan efektif dan efisien				
8.	Saya memiliki ketelitian dalam mengerjakan tugas				
9.	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh perhitungan				
10.	Saya menghargai saat karyawan lain memberikan pendapat dalam bekerja				

Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)
11.	Suhu udara di tempat saya bekerja dalam kondisi yang nyaman untuk bekerja				
12.	Sirkulasi udara di tempat saya bekerja membuat saya dapat bernafas dengan oksigen yang cukup				
13.	Saya dapat berkonsentrasi dalam bekerja karena sedikitnya suara bising di tempat saya bekerja				
14.	Saya merasa aman dalam bekerja karena adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan				
15.	Saya merasa tempat kerja saya bersih dan tidak berdebu sehingga terasa nyaman				
16.	Saya memastikan bahwa fasilitas perusahaan seperti kantin, ruang beribadah, dan toilet dalam keadaan yang layak				
17.	Sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan mendukung saya untuk lebih giat dalam bekerja				
18.	Saya merasakan komunikasi yang baik antara saya dengan atasan saya di perusahaan sehingga dapat memperlancar pekerjaan				
19.	Atasan saya sering memotivasi sehingga membuat saya bersemangat dalam bekerja				
20.	Saya merasakan kekeluargaan yang erat antara saya dengan rekan kerja saya di perusahaan				

Komitmen Organisasi (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)
21.	Saya merasa memiliki ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan tempat saya bekerja				
22.	Saya bergabung dengan perusahaan karena keinginan diri sendiri				
23.	Saya merasa ingin melibatkan diri dalam upaya mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan				
24.	Saya mau berusaha diatas batas normal untuk mensukseskan perusahaan				
25.	Saya merasa rugi jika saya meninggalkan perusahaan				
26.	Saya bertahan di perusahaan ini karena telah banyak berkorban dalam hal waktu dan usaha				
27.	Saya memutuskan untuk terus bergabung pada perusahaan untuk memenuhi kebutuhan hidup				
28.	Saya berusaha untuk melaksanakan semua tugas dan pekerjaan saya di perusahaan dengan penuh tanggung jawab				
29.	Saya memiliki kewajiban untuk tetap bertahan di perusahaan				
30.	Saya merasa tidak etis jika berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain				

Uji Coba Instrumen Variabel Y
Komitmen Organisasi

No. Resp .	Butir Pernyataan										X total	X total ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	2	4	2	4	2	2	3	2	2	3	26	676
2	4	4	2	2	4	3	4	1	1	2	27	729
3	3	1	1	3	1	1	2	1	1	3	17	289
4	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	21	441
5	2	3	1	3	3	1	1	2	2	2	20	400
6	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	11	121
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100
8	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	20	400
9	1	3	1	1	2	2	2	2	2	1	17	289
10	2	4	3	4	3	4	3	3	2	2	30	900
11	2	2	2	1	1	3	1	1	1	1	15	225
12	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	24	576
13	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	19	361
14	1	3	2	2	1	1	1	3	2	3	19	361
15	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	32	1024
16	2	3	3	2	1	2	2	1	2	1	19	361
17	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	13	169
18	2	2	1	2	2	4	2	1	3	1	20	400
19	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	13	169
20	2	3	1	2	2	3	2	1	2	1	19	361
21	2	3	2	2	2	3	2	2	1	3	22	484
22	2	3	2	2	2	3	3	1	2	2	22	484
23	2	4	3	1	1	3	4	4	1	2	25	625
24	2	2	2	2	2	2	4	1	2	2	21	441
25	1	2	2	2	2	3	4	3	2	2	23	529
26	2	3	1	2	2	3	2	2	2	1	20	400
27	2	4	2	3	3	4	4	3	2	3	30	900
28	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	21	441
29	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	23	529
30	2	4	2	4	2	4	2	2	2	2	26	676
ΣXi	56	83	55	62	58	74	70	56	53	58	625	13861
ΣXi²	118	253	115	150	128	214	198	126	103	132		
ΣXi Xt	122 6	182 8	121 7	137 1	128 7	165 5	158 3	125 1	114 9	129 4		
r_{hitung}	0.55 8	0.70 5	0.65 2	0.58 5	0.68 1	0.69 7	0.73 0	0.62 8	0.50 5	0.66 3		

**Uji Coba Instrumen Variabel X2
Lingkungan Kerja**

No. Resp	Butir Pernyataan										X total	X total ²
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	3	1	4	1	2	2	2	2	2	2	21	441
2	1	3	1	1	3	2	1	2	4	2	20	400
3	2	3	1	2	2	1	2	3	2	2	20	400
4	3	2	4	3	2	1	2	2	1	1	21	441
5	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	14	196
6	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	14	196
7	2	1	1	2	1	1	1	1	4	3	17	289
8	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	22	484
9	4	1	2	3	2	2	2	2	1	1	20	400
10	2	2	1	3	3	2	2	2	4	3	24	576
11	1	4	2	2	2	2	2	2	4	2	23	529
12	2	3	2	2	1	3	2	2	4	2	23	529
13	2	1	1	1	2	2	1	2	3	2	17	289
14	1	1	1	1	3	3	2	3	1	1	17	289
15	2	3	4	4	1	2	2	2	2	2	24	576
16	4	1	4	2	1	1	2	2	4	2	23	529
17	2	2	2	3	1	1	1	2	1	1	16	256
18	3	3	3	3	1	2	1	2	2	1	21	441
19	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	13	169
20	2	3	1	1	2	4	3	1	3	1	21	441
21	2	1	1	1	1	2	1	2	3	4	18	324
22	2	3	2	4	2	2	2	1	2	2	22	484
23	4	4	4	3	3	2	2	3	4	4	33	1089
24	2	3	2	4	3	2	1	3	1	3	24	576
25	4	3	4	4	3	4	2	2	3	2	31	961
26	2	2	2	4	1	1	2	2	4	3	23	529
27	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	37	1369
28	4	1	2	2	1	1	2	2	3	2	20	400
29	4	3	2	4	3	3	3	4	3	4	33	1089
30	2	2	1	4	2	2	3	2	3	3	24	576
ΣX_i	72	69	66	74	57	59	55	62	78	64	656	15268
ΣX_i^2	200	191	182	220	131	141	117	146	244	162		

Validitas Variabel Y (Komitmen)

		Komitmen
KM_01	Pearson Correlation	,550**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	30
KM_02	Pearson Correlation	,624**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
KM_03	Pearson Correlation	,640**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
KM_04	Pearson Correlation	,559**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	30
KM_05	Pearson Correlation	,746**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
KM_06	Pearson Correlation	,678**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
KM_07	Pearson Correlation	,805**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
KM_08	Pearson Correlation	,624**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
KM_09	Pearson Correlation	,536**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	30
KM_10	Pearson Correlation	,683**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30

Validitas Variabel X₁ (DisiplinKerja)

		Disiplin Kerja
DK_01	Pearson Correlation	,430*
	Sig. (2-tailed)	,018
	N	30
DK_02	Pearson Correlation	,600**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
DK_03	Pearson Correlation	,743**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
DK_04	Pearson Correlation	,583**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	30
DK_05	Pearson Correlation	,553**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	30
DK_06	Pearson Correlation	,386*
	Sig. (2-tailed)	,035
	N	30
DK_07	Pearson Correlation	,536**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	30
DK_08	Pearson Correlation	,370*
	Sig. (2-tailed)	,044
	N	30
DK_09	Pearson Correlation	,716**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
DK_10	Pearson Correlation	,670**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30

Validitas Variabel X₂ (Lingkungan Kerja)

		Lingkungan Kerja
LK_01	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,624** ,000 30
LK_02	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,516** ,004 30
LK_03	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,474** ,008 30
LK_04	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,543** ,002 30
LK_05	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,659** ,000 30
LK_06	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,648** ,000 30
LK_07	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,639** ,000 30
LK_08	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,531** ,003 30
LK_09	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,437* ,016 30
LK_10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,498** ,005 30

Hasil Uji Validitas

Butir	r-hitung	r-tabel	Ket
Komitmen			
KM_01	0,550	0,361	Valid
KM_02	0,624	0,361	Valid
KM_03	0,640	0,361	Valid
KM_04	0,559	0,361	Valid
KM_05	0,746	0,361	Valid
KM_06	0,678	0,361	Valid
KM_07	0,805	0,361	Valid
KM_08	0,624	0,361	Valid
KM_09	0,536	0,361	Valid
KM_10	0,683	0,361	Valid
DisiplinKerja			
DK_01	0,430	0,361	Valid
DK_02	0,600	0,361	Valid
DK_03	0,743	0,361	Valid
DK_04	0,583	0,361	Valid
DK_05	0,553	0,361	Valid
DK_06	0,386	0,361	Valid
DK_07	0,536	0,361	Valid
DK_08	0,370	0,361	Valid

DK_09	0,716	0,361	Valid
DK_10	0,670	0,361	Valid
LingkunganKerja			
LK_01	0,624	0,361	Valid
LK_02	0,516	0,361	Valid
LK_03	0,474	0,361	Valid
LK_04	0,543	0,361	Valid
LK_05	0,659	0,361	Valid
LK_06	0,648	0,361	Valid
LK_07	0,639	0,361	Valid
LK_08	0,531	0,361	Valid
LK_09	0,437	0,361	Valid
LK_10	0,498	0,361	Valid

Uji Reliabilitas

Reliability

Variabel Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,842	10

Reliability

Variabel X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,738	10

Reliability

Variabel X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,742	10

Tabel Frekuensi Variabel Y (Komitmen Organisasi)

No	Pernyataan	SS		S		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Dimensi Komitmen afektif									
1	Saya merasa memiliki ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan tempat saya bekerja	34	48.6%	14	20.0%	12	17.1%	10	14.3%
2	Saya bergabung dengan perusahaan karena keinginan diri sendiri	26	37.1%	15	21.4%	14	20.0%	15	21.4%
3	Saya merasa ingin melibatkan diri dalam upaya mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan	7	10.0%	16	22.9%	18	25.7%	29	41.4%
4	Saya mau berusaha diatas batas normal untuk mensukseskan perusahaan	1	1.4%	18	25.7%	15	21.4%	36	51.4%
Jumlah rata-rata Dimensi			24.3%		22.5%		21.1%		32.1%
Dimensi Komitmen Kelanjutan (Continuance Commitment)									
5	Saya merasa rugi jika saya meninggalkan perusahaan	13	18.6%	16	22.9%	18	25.7%	23	32.9%
6	Saya bertahan di perusahaan ini karena telah banyak berkorban dalam hal waktu dan usaha	21	30.0%	16	22.9%	22	31.4%	11	15.7%
7	Saya memutuskan untuk terus bergabung pada perusahaan untuk memenuhi kebutuhan hidup	21	30.0%	17	24.3%	18	25.7%	14	20.0%
Jumlah rata-rata Dimensi			26.2%		23.3%		27.6%		22.9%
Dimensi Komitmen Normatif (Normative Commitment)									
8	Saya berusaha untuk melaksanakan semua tugas dan pekerjaan saya di perusahaan dengan penuh tanggung jawab	10	14.3%	21	30.0%	16	22.9%	23	32.9%
9	Saya memiliki kewajiban untuk tetap bertahan di perusahaan	19	27.1%	14	20.0%	14	20.0%	23	32.9%
10	Saya merasa tidak etis jika berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain	33	47.1%	9	12.9%	14	20.0%	14	20.0%
Jumlah rata-rata Dimensi			27.5%		21.0%		22.0%		29.5%
Jumlah Rata-rata Variabel Komitmen Organisasi			28,9%		28,5%		12,0%		30,6%

Tabel Frekuensi Variabel X1 (Disiplin Kerja)

No	Pernyataan	SS		S		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Dimensi Kehadiran									
1	Saya datang tepat waktu dalam bekerja	19	27,1%	26	37,1%	12	17,1%	13	18,6%
2	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	29	41,4%	10	14,3%	20	28,6%	11	15,7%
Jumlah rata-rata Dimensi			34,3%		25,7%		22,9%		17,1%
Dimensi Ketaatan Peraturan Kerja									
3	Saya memakai seragam/atribut kerja sesuai ketentuan	2	2,9%	40	57,1%	13	18,6%	15	21,4%
4	Saya memastikan bahwa telah mengikuti prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan	11	15,7%	31	44,3%	11	15,7%	17	24,3%
Jumlah rata-rata Dimensi			9,3%		50,7%		17,1%		22,9%
Dimensi Ketaatan Standar Kerja									
5	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	23	32,9%	13	18,6%	23	32,9%	11	15,7%
6	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan	29	41,4%	16	22,9%	16	22,9%	9	12,9%
7	Saya menggunakan peralatan kantor dengan efektif dan efisien	5	7,1%	37	52,9%	16	22,9%	12	17,1%
Jumlah rata-rata Dimensi			27,1%		31,4%		26,2%		15,2%
Dimensi Tingkat Kewaspadaan									
8	Saya memiliki ketelitian dalam mengerjakan tugas	23	32,9%	27	38,6%	13	18,6%	7	10,0%
9	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh perhitungan	20	28,6%	18	25,7%	17	24,3%	15	21,4%
Jumlah rata-rata Dimensi			30,7%		32,1%		21,4%		15,7%
Dimensi Etika Kerja									
10	Saya menghargai saat karyawan lain memberikan pendapat dalam bekerja	14	20,0%	15	21,4%	14	48,6%	7	10,0%
Jumlah rata-rata Dimensi			22,0%		23,5%		32,7%		21,8%
Jumlah rata - rata Disiplin Kerja			28,0%		27,0%		30,0%		15,0%

Tabel Frekuensi Variabel X2 (Lingkungan Kerja)

No	Pernyataan	SS		S		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Dimensi Lingkungan Kerja Fisik									
1	Suhu udara di tempat saya bekerja dalam kondisi yang nyaman untuk bekerja	2	2,9%	10	14,3%	30	42,9%	28	40,0%
2	Sirkulasi udara di tempat saya bekerja membuat saya dapat bernafas dengan oksigen yang cukup	5	7,1%	26	37,1%	31	44,3%	8	11,4%
3	Saya dapat berkonsentrasi dalam bekerja karena sedikitnya suara bising di tempat saya bekerja	13	18,6%	23	32,9%	29	41,4%	5	7,1%
4	Saya merasa aman dalam bekerja karena adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan	1	1,4%	14	20,0%	32	45,7%	23	32,9%
5	Saya merasa tempat kerja saya bersih dan tidak berdebu sehingga terasa nyaman	2	2,9%	23	32,9%	31	44,3%	14	20,0%
6	Saya memastikan bahwa fasilitas perusahaan seperti kantin, ruang beribadah, dan toilet dalam keadaan layak	10	14,3%	18	25,7%	30	42,9%	12	17,1%
7	Sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan mendukung saya untuk lebih giat dalam bekerja	3	4,3%	25	35,7%	22	31,4%	20	28,6%
Jumlah rata-rata Dimensi			7,3%		28,4%		41,8%		22,4%
Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik									
8	Saya merasakan komunikasi yang baik antara saya dengan atasan saya di perusahaan sehingga dapat memperlancar pekerjaan	9	12,9%	21	30,0%	30	42,9%	10	14,3%
9	Atasan saya sering memotivasi sehingga membuat saya bersemangat dalam bekerja	7	10,0%	19	27,1%	30	42,9%	14	20,0%
10	Saya merasakan kekeluargaan yang erat antara saya dengan rekan kerja saya di perusahaan.	10	14,3%	23	32,9%	29	41,4%	8	11,4%
Jumlah rata-rata Dimensi			12,4%		30,0%		42,4%		15,2%
Jumlah Rata-rata Lingkungan Kerja			9,9%		29,2%		42,1%		18,8%

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komitmen Organisasi	70	15	37	24.69	4.921
Disiplin Kerja	70	16	36	27.21	3.949
Lingkungan Kerja	70	10	33	23.00	5.485
Valid N (listwise)	70				

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Komitmen Organisasi	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja
N		70	70	70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	29,6857	32,2143	27,0000
	Std. Deviation	4,92124	3,94856	5,48516
Most Extreme Differences	Absolute	,067	,074	,087
	Positive	,065	,070	,049
	Negative	-,067	-,074	-,087
Test Statistic		,067	,074	,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

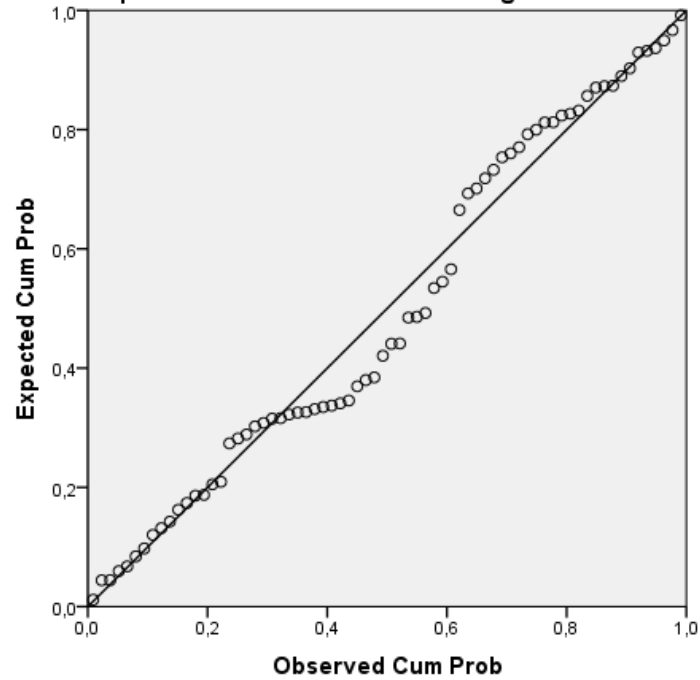
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Komitmen Organisasi



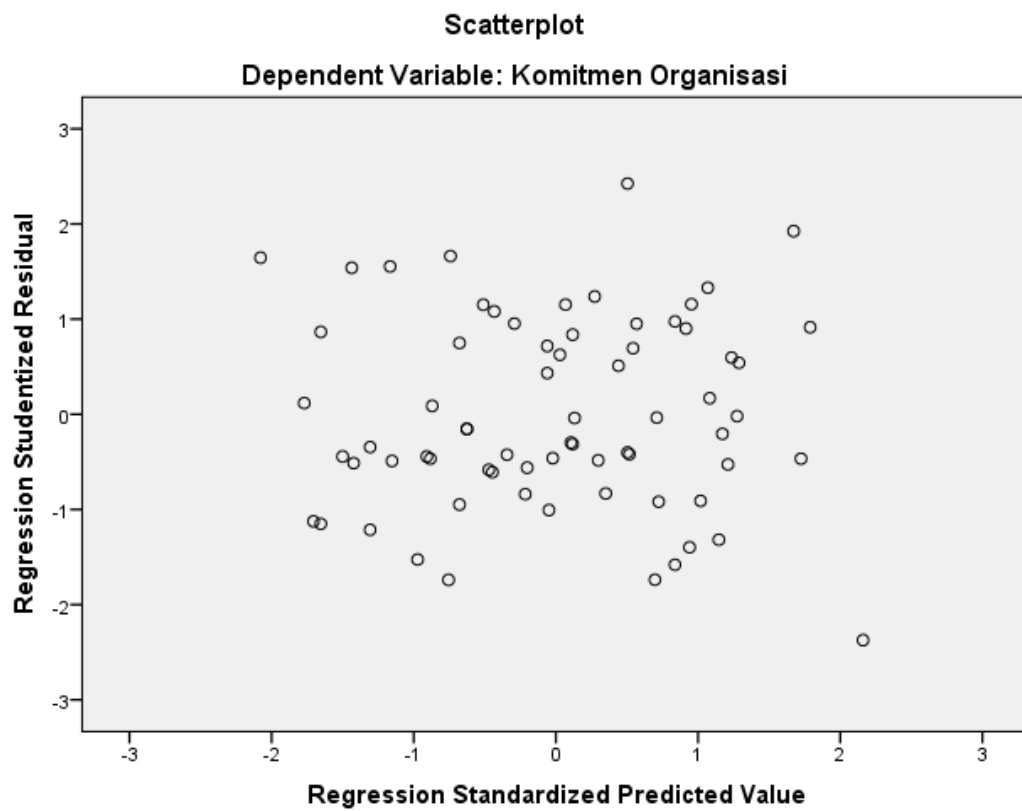
Uji Heterokedastisitas

Correlations

			Unstandardized Residual	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	,025	,049
		Sig. (2-tailed)	.	,837	,684
		N	70	70	70
	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	,025	1,000	,362**
		Sig. (2-tailed)	,837	.	,002
		N	70	70	70

Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	,049	,362**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,684	,002	.
	N	70	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	827,180	16	51,699	3,247	,001
		Linearity	585,602	1	585,602	36,778	,000
		Deviation from Linearity	241,578	15	16,105	1,011	,458
	Within Groups		843,906	53	15,923		
Total		1671,086	69				

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Organisasi * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	1115,157	21	53,103	4,585	,000
		Linearity	501,156	1	501,156	43,271	,000
		Deviation from Linearity	614,001	20	30,700	1,251	,103
	Within Groups		555,929	48	11,582		
Total		1671,086	69				

Uji Multikolenieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1			
	Disiplin Kerja	,889	1,125
	Lingkungan Kerja	,889	1,125

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Uji Hipotesis

Regresi Sederhana X1 dan Y

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,592 ^a	,350	,341	3,99537

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	585,602	1	585,602	36,685	,000 ^b
	Residual	1085,484	68	15,963		
	Total	1671,086	69			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,918	3,953		1,497	,139
	Disiplin Kerja	,738	,122	,592	6,057	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Regresi Sederhana X2 dan Y

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,548 ^a	,300	,290	4,14787

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	501,156	1	501,156	29,129	,000 ^b
	Residual	1169,930	68	17,205		
	Total	1671,086	69			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,420	2,507		6,548	,000
	Lingkungan Kerja	,491	,091	,548	5,397	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Regresi Ganda X1 dan X2 dan Y

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,699 ^a	,489	,473	3,57171

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	816,359	2	408,180	31,996	,000 ^b
	Residual	854,726	67	12,757		
	Total	1671,086	69			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,644	3,674		,447	,656
Disiplin Kerja	,574	,115	,461	4,971	,000
Lingkungan Kerja	,354	,083	,394	4,253	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

No. Resp.	Komitmen Organisasi										Disiplin Kerja									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	2	1	2	2	3	3	1	2	3	1	2	1	2	2	3	2	3	2	3
2	3	3	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	2	1	2	1	1	4	1	4
3	2	3	3	1	2	2	2	2	1	4	3	4	2	3	2	3	2	2	2	4
4	2	4	2	2	1	4	2	1	2	1	4	2	1	3	2	4	3	2	4	2
5	4	3	1	1	2	3	3	1	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2
6	2	3	1	1	3	2	1	1	1	4	1	3	1	3	2	2	1	2	2	3
7	2	3	1	2	1	4	4	2	1	4	3	3	3	3	2	4	2	1	3	2
8	4	3	1	1	3	2	3	1	2	4	2	4	1	3	2	2	2	3	3	4
9	3	3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	4	1	1	2	2	3	1	3	2
10	4	4	3	1	2	3	4	3	1	4	3	4	3	3	4	3	1	3	4	4
11	3	3	1	2	1	2	2	1	3	4	2	4	2	1	4	4	3	4	3	2
12	4	4	3	3	3	2	2	1	1	2	3	2	3	2	3	1	3	3	3	3
13	2	3	1	3	3	4	3	1	2	4	3	2	2	3	1	3	2	3	3	3
14	4	2	2	1	1	1	3	2	1	2	3	4	1	2	4	2	3	1	3	1
15	2	4	2	3	4	1	4	3	4	4	4	1	3	3	4	4	3	4	1	2
16	4	2	4	3	2	4	3	4	1	1	4	4	4	1	2	4	4	4	2	4
17	4	3	2	1	3	2	4	2	2	4	3	1	3	1	4	3	3	3	1	2
18	2	4	3	1	3	4	2	3	1	1	4	3	3	1	3	4	3	4	2	2
19	4	3	2	1	2	2	4	4	3	4	3	1	3	2	2	4	2	2	4	4
20	2	2	3	2	2	1	3	2	3	1	3	4	1	3	3	4	3	4	1	4
21	3	4	1	1	2	4	2	1	2	4	4	4	3	4	1	3	3	3	2	4
22	2	2	2	3	4	1	1	1	4	1	3	1	3	3	2	2	2	4	1	4
23	3	2	1	1	2	2	4	1	2	2	2	3	3	3	1	2	2	3	1	3

No. Resp.	Komitmen Organisasi										Disiplin Kerja									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
24	1	1	4	2	4	3	4	4	4	4	4	1	3	4	3	4	1	4	4	2
25	1	2	1	1	2	1	1	1	1	4	2	4	1	1	4	2	2	3	3	3
26	2	2	1	1	4	2	4	2	3	4	3	4	1	4	4	4	3	1	1	
27	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	4
28	3	2	1	1	1	2	4	1	3	1	4	1	3	4	2	3	1	2	4	1
29	3	4	3	1	4	3	4	1	4	1	3	4	2	2	2	1	2	2	4	
30	4	3	3	3	2	3	2	3	2	4	4	4	3	3	2	4	2	3	4	4
31	3	4	2	1	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4
32	4	4	3	1	3	1	2	2	4	1	3	4	3	3	3	3	2	1	4	
33	2	3	1	1	1	3	4	1	1	4	1	4	1	3	4	4	3	3	3	3
34	1	4	1	2	3	4	1	1	4	1	1	2	3	4	1	4	1	4	2	4
35	1	2	2	2	1	2	1	1	1	3	1	2	3	1	1	3	3	1	3	4
36	2	1	1	2	4	3	1	3	4	1	1	1	3	3	1	1	3	3	1	4
37	3	2	1	1	1	2	1	3	1	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	2
38	4	3	3	1	3	3	4	3	2	4	3	2	3	2	1	2	3	4	3	4
39	1	4	1	1	1	4	4	3	3	2	3	2	3	2	4	4	3	4	2	4
40	4	2	2	1	1	3	1	1	1	4	4	3	3	3	1	1	2	3	4	1
41	1	1	1	1	2	4	4	3	4	2	1	2	3	1	3	3	3	3	2	4
42	4	1	2	3	3	4	3	2	1	4	2	2	3	2	2	4	2	4	4	4
43	1	4	3	3	2	4	4	4	1	2	3	3	2	3	2	1	3	4	4	3
44	3	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	3	4	2	1	4	4	2
45	1	4	4	3	4	4	3	4	1	1	4	1	2	1	4	4	3	1	4	4
46	4	1	1	1	3	3	2	3	1	2	4	4	3	4	2	3	1	3	4	4
47	1	4	2	1	1	2	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	3
48	4	4	1	1	3	2	1	3	4	2	1	4	3	1	3	2	3	3	3	2
49	1	1	1	3	2	1	3	1	1	4	3	2	2	3	4	1	2	1	2	3
50	4	4	1	1	1	4	1	3	1	2	4	4	3	2	4	2	3	4	4	1
51	4	1	1	1	4	2	2	3	4	1	4	3	3	3	2	1	3	4	4	4
52	4	1	2	3	1	2	2	1	2	1	3	4	1	3	3	2	1	3	3	1
53	4	4	3	1	3	1	4	3	1	2	3	1	4	1	1	4	4	4	1	4
54	4	4	2	1	1	4	3	3	2	3	3	4	1	3	4	2	3	3	3	2
55	4	1	4	1	2	1	4	4	4	4	4	4	1	2	4	3	3	4	1	4
56	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3
57	4	1	2	1	2	1	3	2	3	4	2	2	3	3	3	1	3	3	1	3
58	3	4	3	3	1	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	4	1	2	2	4
59	4	2	2	3	4	3	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	1
60	4	4	3	2	2	2	4	4	4	3	1	4	3	1	3	4	3	2	3	4

No. Resp.	Komitmen Organisasi										Disiplin Kerja									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
61	4	4	2	3	1	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	2	2	3	1	4
62	4	2	4	2	4	4	3	2	4	4	2	4	3	2	4	4	3	4	4	3
63	4	4	4	2	1	3	3	2	4	4	2	4	3	4	1	4	3	2	4	4
64	4	1	1	1	1	4	4	3	3	3	4	1	2	3	1	4	3	3	1	4
65	4	1	1	2	3	4	3	3	3	4	2	4	2	3	4	4	2	2	4	4
66	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	3	3	2	1	3	4	3	3	3	4
67	4	1	1	2	2	2	1	3	2	4	1	2	1	1	4	3	2	2	2	4
68	3	4	2	2	3	4	2	2	3	2	1	2	1	3	2	3	3	3	2	3
69	4	1	3	3	1	3	3	2	3	4	3	1	3	4	4	4	3	4	4	2
70	4	3	2	3	1	1	2	1	2	4	1	2	2	1	3	2	1	1	1	2

No	Lingkungan Kerja									
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2
2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	4
3	2	3	2	2	1	2	1	2	2	3
4	1	3	3	2	2	2	1	3	1	1
5	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2
6	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2
7	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4
8	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3
9	1	3	4	2	1	2	1	3	2	3
10	3	2	3	3	4	2	4	4	3	4
11	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2
12	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3
13	1	2	3	2	3	2	3	3	3	4
14	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
15	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3
16	1	2	4	2	3	1	3	3	4	2
17	1	3	2	3	3	3	3	2	2	2
18	2	2	2	2	1	3	1	3	3	4
19	1	3	2	2	3	4	3	2	2	2
20	2	2	2	1	3	2	1	1	2	2
21	2	4	2	4	1	4	2	3	3	3
22	1	3	2	1	1	2	2	4	3	3
23	2	1	3	3	2	2	2	2	1	3
24	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
26	3	3	4	2	3	2	3	4	3	3
27	1	2	3	1	3	2	1	2	3	2
28	1	1	3	1	3	2	2	1	3	3
29	3	2	2	1	1	1	2	4	3	2
30	3	2	4	2	2	2	2	3	3	3
31	2	3	4	2	3	4	3	4	3	3
32	2	2	3	2	2	4	1	2	3	4
33	1	2	2	1	2	2	1	3	2	2
34	2	3	4	2	2	1	2	3	1	3
35	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
36	3	2	3	2	2	4	3	2	3	3
37	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1

No	Lingkungan Kerja									
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
38	3	2	4	2	2	2	2	3	3	3
39	2	1	2	1	2	3	1	2	2	2
40	1	2	2	1	2	2	3	2	1	2
41	2	3	2	3	3	3	4	4	4	2
42	1	3	3	2	3	4	3	3	3	2
43	1	2	2	2	2	3	3	3	4	4
44	2	2	3	1	2	1	1	1	2	1
45	4	2	2	2	3	2	2	3	3	4
46	2	2	3	1	2	2	1	3	3	3
47	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3
48	1	2	2	1	1	2	2	3	3	3
49	1	2	2	1	3	1	3	1	1	1
50	2	4	2	3	2	3	3	2	2	2
51	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3
52	1	1	1	3	2	1	2	2	2	2
53	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1
54	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2
55	2	4	2	3	2	3	3	4	2	4
56	1	3	2	2	2	2	2	3	4	4
57	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
58	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2
59	2	3	3	1	3	2	3	2	2	3
60	4	3	4	3	2	4	2	3	3	3
61	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2
62	3	2	4	2	1	4	1	2	2	3
63	2	3	3	2	2	2	2	3	4	2
64	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
65	1	2	2	1	2	2	1	3	1	3
66	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3
67	1	2	2	1	2	4	3	2	3	3
68	3	3	4	2	1	3	2	3	3	3
69	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3
70	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Wahiddah Muslimah, lahir di Jakarta pada tanggal 20 Juni 1995. Anak ke 4 dari Bapak Sutomo dan Ibu Juhayati. Bertempat tinggal di Jalan Kayu Tinggi, Gg. Kutilang RT 07/05 No. 7, Cakung Timur - Jakarta Timur. Memulai pendidikan dasar TK. Muhajirin, lalu melanjutkan pendidikan di SDN 010 Pagi tahun 2001-2007. Selanjutnya melaksanakan pendidikan di SMP Diponegoro 2 Cakung Timur - Jakarta Timur tahun 2007-2010 dan lulus dari SMA Negeri 89 Jakarta Timur tahun 2013. Setelah lulus dari SMAN 89 melanjutkan kembali pendidikan S1 di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, Program Studi S1 Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Selama kuliah, peneliti memiliki pengalaman PKL di Kantor Pusat PT Kawasan Berikat Nusantara (Persero) Jakarta, pada divisi SDM dan Umum pada tahun 2016. Selanjutnya, peneliti memiliki pengalaman Magang dimana tempat tersebut dijadikan tempat penelitian di PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Jakarta Utara, pada bulan Januari tahun 2017 dan menjadi anggota volunteer *Southeast Asia Leaders Summit 2017*. Berikut media sosial yang dapat diakses oleh peneliti, (ID LINE : Idahsutomo/ IG: wahiddahms20)