PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI UDD (UNIT DONOR DARAH) PMI KABUPATEN JEMBER

Cahyu Isla Nur Arief[1], Trias Setyowati[2], Haris Hermawan[3]
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember
Email : cahyuisla777@gmail.com,

ABSTRACT

Human resources are one of the important components in a company or organization, because companies and organizations need humans as the prime mover in carrying out qualified and competent human resources processes in accordance with company criteria. This study aims to analyze the effect of organizational commitment and work environment on the performance of PMD UDD (Unit Donor Darah) employees' performance. The population in this study were all employees at UDD PMI Jember, amounting to 42 employees. The sampling method in this study is the saturated or census sampling technique, so that the total population is the total sample of 42 employees. The data used in this study are primary and secondary data. The data analysis method used in this study is multiple linear regression analysis using SPSS software. The results of this study indicate that organizational commitment and the work environment have a positive and significant effect on employee performance both partially and simultaneously.

Keywords *: organizational commitment, work environment, and the performance*

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi, karena perusahan maupun organisasi membutuhkan manusia sebagai penggerak utama dalam menjalankan proses sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten yang sesuai kriteria perusahan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UDD (Unit Donor Darah) PMI Kabupaten Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di UDD PMI Jember yang berjumlah 42 karyawan. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh atau sensus, sehingga keseluruhan jumlah populasi merupakan jumlah sampel yakni sebesar 42 karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda menggunakan *software* SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci : komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi, karena perusahan maupun organisasi membutuhkan manusia sebagai penggerak utama dalam menjalankan proses sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten yang sesuai kriteria perusahan, karena hanya dengan sumber daya manusia yang berkualitas proses-proses manejerial dalam perusahaan akan dapat berjalan sesuai dengan keinginan perusahaan, terkait dengan perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, maupun evaluasi dalam upaya menjamin tercapainya dan terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan. Pegawai sebagai sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan menjadi kunci dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini sumber daya manusia menjadi indikator penting bagaimana perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peran dan fungsi sumber daya manusia tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya, walaupun terdapat teknologi canggih pengoperasian dan implementasinya masih membutuhkan tenaga sumber daya manusia. Sehingga perusahaan harus memberdayakan sumber daya manusia yang dimilikinya yakni pegawai secara profesional untuk mewujudkan keseimbangan antara apa yang dibutuhkan oleh pegawai dengan terwujudnya perusahaan mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya yang profesional sebagai bentuk pemberdayaan perusahaan kepada pegawainya dapat dilihat dari kinerja pegawainya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Pegawai sebagai sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan harus memiliki kinerja yang baik agar perusahaan bisa bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Sehingga perlu bagi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya agar pegawai dapat memberikan kontribusi yang maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotannya dalam organisasi Robbins (2008). Komitmen dapat dikatakan sebagai suatu identifikasi dan keterkaitan karyawan yang relatif kuat terhadap kinerja. Sehingga jika terdapat karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi maka akan berpengaruh terhadap kinerja yang baik pula, begitu pula sebaliknya karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah maka akan berdampak pada kinerja yang rendah. Melalui komitmen organisasi yang tinggi seperti yang telah diketahui akan meningkatkan kinerja karyawan, dan mampu mengurangi tingkat absen maupun tingkat turnover karyawan. Selain itu, komitmen organisasi yang tinggi mampu menjadikan karyawan peduli terhadap nasib organisasi dan berusaha untuk memberikan kontribusi dan memberikan citra yang positif terhadap organisasi, serta karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Prihantoro (2012) yang menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja, dimana semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Putra (2015) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain komitmen organisasi, lingkungan kerja juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan atau organisasi. Karena lingkungan kerja bisa menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja yang meliputi: (penerangan yang cukup, suara bising yang ditekan seminimal mungkin, sirkulasi udara yang baik, dan tersedianya fasilitas pendukung lainnya).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan, (Nitisemito, 2001). Menurut Mardiana (2005) lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-harinya. Sihombing (2004) mengemukakan bahwa lingkungan kerja

adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi, di dalam lingkungan kerja terdapat fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi, dengan adanya fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan maka hal ini sangat berpengaruh langsung terhadap semangat kerja karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sidanti (2015) dimana penelitiannya menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian oleh Arianto (2013) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja tidak bepengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan penjelasan mengenai komitmen organisasi dan lingkungan kerja dapat dikatakan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Dimana dengan komitmen kerja yang tinggi maka karyawan akan memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi, karyawan akan bertanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya dan akan berusaha untuk memberikan hal yang baik bagi organisasi. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung baik lingkungan fisik maupun non fisik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan dalam organiasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Zamora (2016) yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Palang Merah Indonesia (PMI) adalah sebuah organisasi perhimpunan nasional di Indonesia yang bergerak dalam bidang sosial kemanusiaan, UDD PMI Jember merupakan sebuah pelayanan publik di bidang kesehatan, pelayanan di bidang kesehatan diarahkan untuk mempertinggi derajat kesehatan individu-individu dalam masyarakat, salah satu bentuk dari pelayanan di bidang kesehatan adalah pelayanan darah. Pelayanan darah adalah upaya pelayanan kesehatan yang memanfaatkan darah manusia sebagai bahan dasar dengan tujuan kemanusian dan tidak untuk komersial (Peraturan Pemerintah Nomor 7, 2011). Pelayanan darah di indonesia dilakukan oleh sebuah fasilitas kesehatan yaitu Unit Donor Darah (UDD) dibawah naungan Palang Merah Indonesia.

Darah merupakan bagian yang sangat penting dalam tubuh manusia, begitu juga dalam hal penggolongan darah manusia dimana yang umum dikenal yaitu ada 4 (empat) golongan dan merupakan penggolongan darah yang penting, yaitu golongan darah A, B, AB, O, dalam proses penentuan darah dari satu orang ke orang lain, pengenalan golongan darah harus dilakukan untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan. Pelayanan darah sebagai salah satu upaya kesehatan dalam rangka penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan sangat membutuhkan ketersediaan darah atau komponen darah yang cukup, mudah diakses, aman, dan bisa terjangkau oleh masyarakat.

UDD PMI Jember melayani masyarakat yang ingin menyumbangkan darahnya dan permintaan darah, masyarakat yang ingin menyumbangkan darahnya disebut dengan pendonor, dalam kegiatan ini disebut dengan pelayanan pendonor darah. Pelayanan pendonor darah bertujuan untuk menjaga persediaan darah di UDD PMI Jember, sehingga stok darah akan selalu ada untuk digunakan bagi yang membutuhkan darah. Namun ada kalanya persedian atau stok darah di UDD PMI Jember menipis dan seringakali tidak memenuhi kebutuhan pasien. Dengan seiring peningkatan jumlah penduduk Kabupaten Jember, kebutuhan darah juga akan terus meningkat. Menurut WHO perencanaan kebutuhan darah itu 2 % dari jumlah penduduk. Penduduk kabupaten Jember pada tahun 2016 sebesar 2.419.000 (BPS Kabupaten Jember) 2% dari jumlah tersebut sebesar 48.380 merupakan kebutuhan darah yang harus tersedia untuk Kabupaten Jember. Jumlah penduduk Kabupaten Jember pada tahun 2017 sebesar 2.430.185 (BPS Kabupaten Jember) kebutuhan darah yang harus tersedia yakni 2% dari jumlah penduduk sebesar 34.505. Kabupaten Jember pada tahun 2018 sebesar 2.830.185 (BPS Kabupaten Jember) kebutuhan darah yang harus tersedia yakni 2% dari jumlah penduduk sebesar 56.603. Jumlah target kebutuhan darah dan capaian perolehan kantong darah pada tahun 2016, 2017, dan 2018 disajikan pada tabel 1.1 Kabupaten Jember sendiri merupakan rujukan dari kabupaten sekitar, dengan demikian permintaan akan stok darah juga semakin tinggi.

Tabel 1.1

Data Target dan Capaian Kebutuhan Darah

Tahun	Target	Capaian
2016	48.380	32.599 Kantong darah
2017	48.603	34.505 Kantong darah
2018	56.603	35.324 Kantong darah

Sumber : Unit Donor Darah (UDD) PMI Kab. Jember (2019)

Berdasarkan data Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah donasi darah di UDD PMI Kabupaten Jember setiap tahunnya terus meningkat, namun masih jauh dari jumlah yang dibutuhkan. Pada tahun 2016 target kebutuhan darah yang dibutuhkan sebesar 48.380, sedangkan jumlah yang tercapai pada tahun 2016 sebanyak 32.599 kantong darah. Pada tahun 2017 target kebutuhan darah yang dibutuhkan sebesar 48.603, sedangkan jumlah yang tercapai pada tahun 2017 sebanyak 32.599 kantong darah. Pada tahun 2018 target kebutuhan darah yaitu sebesar 56.603, sedangkan jumlah yang tercapai sebesar 35.324 kantong darah. Berdasarkan data tersebut masing-masing tahun memiliki deviasi, dimana capaian jumlah donasi tidak memenuhi target kebutuhan darah yang harus tersedia. Selain itu Unit Donor Darah (UDD) PMI Kab. Jember juga bekerja sama dengan pihak intansi-intansi mengadakan event donor darah di luar kantor seperti perbankan, universitas, sekolah, dan lembaga-lembaga lainnya. Namun, perolehan darah yang diperoleh UUD PMI Jember belum memenuhi atau mencukupi kebutuhan darah yang diperlukan Kabupaten Jember pada saat ini. Berdasarkan fenomena tersebut maka Unit Donor Darah (UDD) PMI Kab. Jember harus memperbaiki kualitas dan memberdayakan Sumber Daya Manusia yang dimilikinya agar memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Dalam hal ini untuk meningkatkan kinerja karyawan maka Unit Donor Darah (UDD) PMI Kab. Jember harus memberdayakan karyawannya agar karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, sehingga karyawan dapat memiliki rasa peduli dan tanggung jawab terhadap pekerjaanya. Dengan hal tersebut karyawan akan berkomitmen untuk memberikan kinerja yang baik terhadap Unit Donor Darah (UDD) dengan berusaha semaksimal mungkin untuk mencukupi kebutuhan donasi darah PMI Kab. Jember.

Permasalahan terkait variabel komitmen organisasi pada objek penelitian Unit Donor Darah (UDD) PMI Kabupaten Jember berkaitan dengan beberapa pegawai yang resign. Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada bagian personalia setiap tahun masih terdapat pegawai yang resign. Beberapa karyawan yang resign ini menunjukkan bahwa keinginannya untuk tetap berkarir di Unit Donor Darah (UDD) PMI Kabupaten Jember rendah. Hal ini bisa disebabkan karena permasalahan individu maupun permasalahan yang ada di lingkungan kerja.

Permasalahan terkait lingkungan kerja berkaitan dengan lingkungan kerja non fisik dimana hubungan antar karyawan Unit Donor Darah (UDD) PMI Kabupaten Jember kurang baik sehingga hubungan antar karyawan menjadi renggang, muncul rasa tidak percaya dan saling curiga. Hubungan yang tidak kondusif tersebut dapat memicu adanya konflik yang menyebabkan karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja pada Unit Donor Darah (UDD) harus memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja baik untuk lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Jika karyawan merasa nyaman dalam bekerja, maka karyawan akan memberikan kontribusi yang maksimal bagi Unit Donor Darah (UDD) PMI Kab. Jember, sehingga secara langsung akan meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat kesenjangan penelitian (research gap) mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana penelitian oleh Sidanti (2015) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian oleh Arianto (2013) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan permasalahan yang terjadi pada objek penelitian dan kesenjangan penelitian (*research gap*) mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di UDD PMI jember dengan judul "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Unit Donor Darah) UDD PMI Kabupaten Jember".

Berdasarkan fenomena dan research gap yang diuraikan di latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai UDD (Unit Donor Darah) PMI Kabupaten

Jember ?

2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UDD (Unit Donor Darah) PMI Kabupaten Jember ?
3. Apakah Komitmen Organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UDD (Unit Donor Darah) PMI Kabupaten Jember?

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pegawai UDD (Unit Donor Darah) PMI Kabupaten Jember
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai UDD (Unit Donor Darah) PMI Kabupaten Jember
3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai UDD (Unit Donor Darah) PMI Kabupaten Jember

2.TINJAUAN PUSTAKA

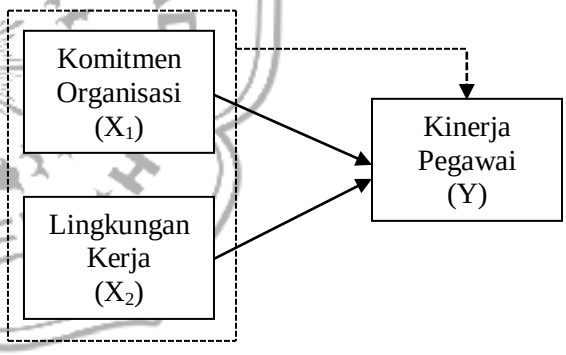
Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting yang tidak boleh dikesampingkan. Perusahaan wajib mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas. Peran manajemen sumber daya manusia tidak kecil, karena sebagai pusat pengelola dan penyedia sumber daya manusia untuk department lainnya. Mondy (2008) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Adapun beberapa pengertian dari manajemen sumber daya manusia.

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotannya dalam organisasi Robbins (2008). Prestasi kerja akan terlihat jika karyawan memiliki komiten yang tinggi, dapat dibuktikan dengan keinginan karyawan yang kuat untuk terlibat dalam kegiatan organisasi. Dalam membantu organisai mencapai tujuannya dibutuhkan keterlibatan karyawan dalam kegiatan organisasi itu sendiri.

Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013), mengemukakan bahwa ada tiga dimensi dalam komitmen organisasi yaitu :

1. *Affective Commitent*, merupakan keterikatan emosional terhadap organisasi dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi.
2. *Contimuance Commitment*, yang tinggi akan di organisasi, bukan karena alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan dialami jika meninggalkan organisasi.
3. *Normative Commitment*, merupakan suatu keharusan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena alasan moral atau alasan etika.

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual (sumber: data diolah, 2019)

Keterangan :

⟶ : Pengaruh secara parsial

- - - ▸ : Pengaruh secara simultan

HIPOTESA

Berdasarkan latar belakang dan tinjauan teori diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H_1 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Unit Donor Darah (UDD) PMI Kabupaten Jember

H_2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Unit Donor Darah (UDD) PMI Kabupaten Jember

H_3 : Komitmen organiasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Unit Donor Darah (UDD) PMI Kabupaten Jember

3.METODE PENELITIAN

Jenis yang digunakan dalam penelitian adalah data kuantitatif. Populasi dalam penelitian

ini adalah seluruh karyawan yang ada di UDD PMI Jember yang berjumlah 42 karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di UTD PMI Jember yang berjumlah 42 orang karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus, sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut sensus. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 42 karyawan. Maka diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa mengambil dalam jumlah tertentu.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan setiap pertanyaan/pernyataan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%. Apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikasi < 0,05 (5%) dan r hitung lebih besar daripada r tabel, maka dinyatakan valid. Pada uji realibilitas digunakan metode alpha. Suatu kontruk (variabel) dikatakan reliebel jika memberikan Cronbach Alpha > 0,60 (Ghozali, 2011).

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pengolahan data pada penelitian inni menggunakan SPSS v.22.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Suatu instrumen dapat digunakan dalam penelitian jika instrumen tersebut dikatakan valid dan reliabel. Untuk mengetahui instrumen dalam penelitian valid atau tidak dilakukan dengan uji validitas. Berdasarkan hasil uji validitas seluruh pernyataan dalam kuesioner mengenai variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai menunjukkan layak atau valid digunakan sebagai pengumpul data Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsitensi dari suatu kuisioner yang nantinya akan dapat dihandalkan dalam mengukur suatu variabel penelitian dengan kuisioner yang sama dari waktu ke waktu. Hasilnya uji reliabilitas menunjukkan instrumen konsisten bila digunakan.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas. Berdasarkan hasil yang diperoleh dengan bantuan SPSS didapatkan model regresi berdistribusi normal. Pada uji multikolinieritas menunjukkan hasil bahwa variabel penelitian dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas dan heteroskedastisitas.

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Colinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Komitmen Organisasi (X_1)	0,952	1,051	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X_2)	0,952	1,051	Tidak terjadi multikolinieritas

Berdasarkan hasil pada tabel hasil uji multikolinieritas diperoleh nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,1, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dalam model regresi ini tidak berkorelasi.

Regresi Linier Berganda

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien	t-hitung	Sig.
Konstanta	18,454	3,854	0,000
Komitmen Organisasi (X_1)	0,344	3,947	0,000
Lingkungan Kerja (X_2)	0,365	2,167	0,036

Berdasarkan hasil pada tabel 4.12, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 18{,}454 + 0{,}344X_1 + 0{,}365X_2 + e$$

Rumus persamaan regresi linier berganda dapat dijelaskan lebih rinci dan jelas sebagai berikut:

a. Nilai konstanta yang diperoleh yaitu sebesar 18,454, hasil tersebut menujukkan bahwa jika variabel komtmen organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) sama dengan nol maka kinerja pegawai sebesar 18,454.
b. Nilai koefisien pada variabel komitmen organisasi (X_1) yang diperoleh yaitu positif dengan nilai sebesar 0,344. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin kuat komitmen organsisasi pada diri karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Sehingga apabila komitmen organisasi yang dimiliki karyawan meningkat setiap 1% maka akan dengan diikuti kenaikan sebesar 0,344 kinerja pegawai UUD PMI Jember.
c. Nilai koefisien pada variabel lingkungan

kerja(X_2) yang diperoleh yaitu positif dengan nilai sebesar 0,365. Hasil tersebut menujukkan bahwa dengan tersedianya lingkungan kerja yang nyaman dan baik akan meningkatkan kinerja pegawai UDD PMI Jember.

Uji T

Hasil Uji T

H	Hipotesis	Koefisien	t-hitung	t-tabel	Sig.	Kesimpulan
H_1	Komitmen Organisasi → Kinerja Pegawai	0,344	3,947	0,3044	0,000	H_0 ditolak H_1 diterima
H_2	Lingkungan Kerja → Kinerja Pegawai	0,365	2,167	0,3044	0,036	H_0 ditolak H_2 diterima

Berdasarkan tabel hasil uji T diperoleh nilai mengenai pengaruh variabel independen yaitu komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta yang diperoleh yaitu sebesar 18,454, hasil tersebut menujukkan bahwa jika variabel komtmen organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) sama dengan nol maka kinerja pegawai sebesar 18,454.
b. Nilai koefisien pada variabel komitmen organisasi (X_1) yang diperoleh yaitu positif dengan nilai sebesar 0,344. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin kuat komitmen organsisasi pada diri karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Sehingga apabila komitmen organisasi yang dimiliki karyawan meningkat setiap 1% maka akan dengan diikuti kenaikan sebesar 0,344 kinerja pegawai UUD PMI Jember.
c. Nilai koefisien pada variabel lingkungan kerja(X_2) yang diperoleh yaitu positif dengan nilai sebesar 0,365. Hasil tersebut menujukkan bahwa dengan tersedianya lingkungan kerja yang nyaman dan baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga apabila hasil *training* yang diterima karyawan meningkat setiap 1% maka akan diikuti dengan kenaikan sebesar 0,365 kinerja pegawai UDD PMI Jember.

Uji F

Hasil Uji F

H	Hipotesis	F-hitung	F-tabel	Sig.	Kesimpulan
H_3	Komitmen Organisasi dan Lingkungan Organisasi → Kinerja Karyawan	12,628	3,24	0,000	H_0 ditolak H_3 diterima

Tabel uji F menunjukkan hasil pengujian H_3, diketahui nilai F hitung sebesar 12,628 lebih besar dari nilai F-tabel sebesar 3,24 dengan α=5%. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa variabel komitmen organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,627[a]	,393	,362	2,555

Hasil pengujian SPSS diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) kinerja pegawai (Y) = 0,393. Angka ini menunjukan bahwa variabel komitmen organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh sebesar 39,3% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 60,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini atau yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama (H_1) menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UDD PMI Jember, hal ini menunjukkan hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini terbukti. Pengaruh positif di tunjukkan dengan nilai koefisiensi sebesar 0,344 sedangkan hasil yang signifikan ditunjukkan dengan nilai t-hitung sebesar 3,947 yang mana lebih besar dari nilai t-tabel 0,3044 pada taraf signifikan 0,05 atau 5%. Hasil tersebut diperkuat dengan tanggapan responden pada variabel komitmen organisasi (X_1) terbanyak menjawab setuju sebesar 64,3% pada indikator $X_{1.1}$ mengenai keinginan berkarir di organisasi. Indikator tersebut menunjukan pegawai ingin mengembangkan karir dalam rangka memenuhi kebutuhan baik secara fisiologis hingga kebutuhan akan aktualisasi diri. Hal mengenai kebutuhan tersebut memicu pegawai untuk tetap berkomitmen pada organisasi tempatnya berkarir. Pada variabel kinerja pegawai

(Y) responden terbanyak menjawab sangat setuju sebesar 57,1% mengenai pegawai yang bertanggung jawab untuk mengutamakan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi. Hal ini membuktikan bahwa komitmen organisasi dalam keinginan pegawai untuk berkarir ini akan memberikan kinerja yang lebih baik.

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotannya dalam organisasi Robbins (2008). Prestasi kerja akan terlihat jika karyawan memiliki komiten yang tinggi, dapat dibuktikan dengan keinginan karyawan yang kuat untuk terlibat dalam kegiatan organisasi. Dalam membantu organisai mencapai tujuannya dibutuhkan keterlibatan karyawan dalam kegiatan organisasi itu sendiri.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa komitmen setiap pegawai yang berkaitan dengan kemauan dan keinginan yang kuat untuk tetap berada di organisasi serta terlibat dalam setiap kegiatan maupun pekerjaan memberikan dampak terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi keterlibatan karyawan dalam setiap kegiatan dan pekerjaannya menandakan keinginan karyawan untuk tetap berada di organisasi semakin kuat, sehingga pegawai akan memberikan kontribusi kepada organisasi. Bentuk kontribusi yang diberikan pegawai tersebut menunjukkan adanya kinerja pegawai yang baik. Hasil penelitian ini dapat di dukung oleh penelitian yang dilakukan Prihantoro (2012) dan Putra (2015) dengan hasil penelitian menjelaskan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama (H_2) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UDD PMI Jember, hal ini menunjukkan hipotesis pertama (H_2) dalam penelitian ini terbukti. Pengaruh positif di tunjukkan dengan nilai koefisiensi sebesar 0,365 sedangkan hasil yang signifikan ditunjukkan dengan nilai t-hitung sebesar 2,167 lebih besar dari nilai t-tabel 0,3044 pada taraf signifikan 0,05 atau 5%. Hasil tersebut dapat diperkuat dengan tanggapan responden pada variabel lingkungan kerja (X_2) terbanyak menjawab setuju sebesar 57,1% pada indikator $X_{2.2}$ mengenai pegawai berusaha untuk saling tidak menjatuhkan dengan rekan kerja ketika ada perbedaan. Indikator tersebut menunjukan bahwa penting untuk memelihara hubungan yang baik dengan sesama pegawai. Pada variabel kinerja pegawai (Y) terbanyak menjawab sangat setuju sebesar 57,1% mengenai peagawai yang bertanggung jawab untuk mengutamakan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi. Hal ini membuktikan bahwa memelihara hubungan yang baik antar pegawai harus dilakukan secara seimbang dengan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sihombing (2004) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Dimana lingkungan fisik meliputi peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, serta luang ruang kerja. Sedangkan lingkungan non fisik meliputi hubungan kerja yang terbentuk di intansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan. Lingkungan kerja yang ada disekitar para pegawai dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan oleh perusahaan maupun organisasi.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang tenang, dan bersih akan membuat karyawan merasa nyaman dalam mengerjakan pekerjannya. Selain itu lingkungan kerja yang berkaitan dengan non-fisik seperti hubungan antara pegawai dengan atasan maupun pegawai dengan pegawai harus dipelihara dengan sebaik mungkin, karena dalam bekerja selalu terlibat komunikasi. Agar komunikasi berjalan dengan lancar dalam sebuah organisasi, maka penting untuk memiliki hubungan yang baik antar pegawai. Selain itu, organisasi juga harus menyediakan fasilitas dalam membantu karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Hal-hal tersebut dilakukan agar lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik dapat menunjang kinerja karyawan yang baik. Hasil penelitian ini dapat di dukung oleh penelitian yang dilakukan Sidanti (2015) dengan hasil penelitian menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga (H_3) menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) UDD PMI Jember, hal ini berarti hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini terbukti. Dikatakan berpengaruh ditunjukkan dengan nilai F-hitung sebesar 12,628 lebih besar dari F-tabel 3,24 pada

taraf signifikan 0,05 atau 5%. Hasil tersebut dapat diperkuat dengan tanggapan responden pada variabel komitmen organisasi (X_1) terbanyak menjawab setuju sebesar 64,3% pada indikator $X_{1.1}$ mengenai keinginan berkarir di organisasi. Indikator tersebut menunjukan pegawai ingin mengembangkan karir dalam rangka memenuhi kebutuhan baik secara fisiologis hingga kebutuhan akan aktualisasi diri. Pada variabel lingkungan kerja (X_2) terbanyak menjawab setuju sebesar 57,1% pada indikator $X_{2.2}$ mengenai pegawai berusaha untuk saling tidak menjatuhkan dengan rekan kerjaa ketika ada perbedaan. Indikator tersebut menunjukan bahwa penting untuk memelihara hubungan yang baik dengan sesama pegawai. Pada variabel kinerja pegawai (Y) terbanyak menjawab sangat setuju sebesar 57,1% mengenai peagawai yang bertanggung jawab untuk mengutamakan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi. Hasil ini membuktikan bahwa semakin kuat komitmen organisasi yang dimiliki pegawai dan ditunjang dengan lingkungan kerja yang memadai akan meningkatkan kinerja pegawai UDD PMI Jember.

Soekidjan (2009) menyatakan komitmen organisasi adalah kemapuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi, hal ini mencangkup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi. Berdasarkan definisi tersebut diketahui bahwa komitmen organisasi memiliki dampak terhadap kinerja. Semakin kuat komitmen organisasi, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan UDD PMI Jember, begitu pula sebaliknya. Selain itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan, (Nitisemito, 2001:39). Jika organisasi membuat lingkungan kerja yang memenuhi standar dan memberikan fasilitas yang baik, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Hasil penelitian ini dapat di dukung oleh penelitian yang dilakukan Zamora (2015) dengan hasil penelitian menjelaskan bahwa variabel komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

5. PENUTUP

KESIMPULAN

Setelah melakukan pembahasan dan pengujian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Komitmen organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada pegawai UDD PMI Jember. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa jika semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki pegawai dalam organisasi akan semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan pegawai UDD PMI Jember.
b. Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada pegawai UDD PMI Jember. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dibentuk organisasi maka akan semakin tinggi kinerja pegawai UDD PMI Jember.
c. Komitmen organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada pegawai UDD PMI Jember. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa jika semakin tinggi komitmen organisasi dan lingkungan kerja maka akan semakin tinggi kinerja pegawai UDD PMI Jember.

SARAN

Menimbang dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, UDD PMI Jember harus mampu menanamkan rasa dan komitmen terhadap oorganisasi yang tinggi pada setiap pegawai UDD PMI Jember. Walaupun bergerak dalam usaha non profit, UDD PMI Jember diharapkan tetap mampu memberi pelayanan terbaik bagi pengguna layanan yang membutuhkan. Untuk selalu menanamkan komitmen organisasi pada pegawai, disarankan untuk perusahaan selalu mengkomunikasikan

visi, misi, strategi, aturan, kebijakan serta nilai organisasi pada pegawai melalui pembinaan, bimbingan serta melibatkan karyawan dalam merumuskan kebijakan organisasi. Hal yang demikian diharapkan mampu meningkatkan ikatan emosional dan komitmen pegawai pada organisasi yang menaunginya.

b. Untuk memberi pelayanan terbaik setiap pegawai harus memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Perusahaan berperan penting dalam menumbuhkan komitmen organisasai pada setiap pegawainya. Jawaban setuju terbanyak pada variabel komitmen organisasi yakni sebesar 64,3% pada indikator mengenai keinginan berkarir di organisasi. Indikator tersebut menunjukan pegawai ingin mengembangkan karir dalam rangka memenuhi kebutuhan baik secara fisiologis hingga kebutuhan akan aktualisasi diri. Pada poin ini menunjukkan bahwa kesediaan pegawai untuk berkarir di organisasi besar dipicu oleh keinginannya dalam mengembangkan karir yang didasarkan pada kebutuhannya sebagai manusia. Pemberian imbalan yang layak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya membuat pegawai mampu mencukupi kebutuhan fisiologisnya. Selain itu, perusahaan disarankan untuk memberi kesempatan kepada pegawai untuk berkembang dan mencapai kebutuhannya atas aktualisasi diri dengan terus memberi pelatihan dan bimbingan serta memberi promosi bagi pegawai yang menunjukkan kinerja baik.

c. Melakukan pekerjaan dalam bidang pelayanan membutuhkan lingkungan kerja yang baik untuk mengoptimalkan kinerja pegawai sehingga visi, misi dan nilai organisasi dapat tersampaikan kepada pengguna layanan serta membuat tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan ini saran yang diberikan adalah membuat lingkungan kerja yang nyaman baik secara fisik maupun non fisik. Secara fisik hal-hal seperti penataan ruang, pemilihan warna yang mendominasi ruangan, sirkulasi udara dan cahaya yang baik serta kebersihan yang terjaga mampu membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Lingkungan non fisik seperti hubungan antar pegawai maupun antar atasan dan bawahan dalam organisasi juga perlu dijaga. Menumbuhkan rasa kekeluargaan diharap mampu mengurangi rasa beban dalam menyelesaikan pekerjaan karena pegawai berada dalam lingkungan yang nyaman. Disarankan perusahaan mengadakan *gathering* bersama pegawai dan pula bisa mengajak keluarga pegawai untuk membangun *team building* hingga *team bonding*, yakni memperkuat ikatan antar pegawai. Selain itu menjaga komunikasi antar atasan dan bawahan juga perlu dipertahankan agar terus tercipta hubungan yang harmonis dengan adanya komunikasi timbal balik baik secara formal dan informal.

d. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan adanya penelitian dengan variabel-variabel yang berbeda dengan menambah variabel lain seperti *work engagement*, *learning organization*, *skill*, *training*, dan lain-lain. Hal ini dilakukan untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih baik dalam menjelaskan perilaku karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan prosedur yang ada. Namun penelitian ini masih memiliki keterbatasan. Adapun keterbatasan penelitian ini adalah waktu terbatas yang dimiliki oleh peneliti dan pegawai dalam mengisi kuesioner ini. Peneliti merencanakan pengembalian atau penarikan kuesioner dapat terkumpul dalam kurun waktu maksimal satu minggu, akan tetapi realisasinya membutuhkan waktu hampir 2 bulan. Hal ini disebabkan oleh pembagian kuisioner di lakukan saat terjadi wabah covid-19 sehingga aktivitas di lingkungan UDD PMI Kab. Jember cukup padat karena keterbatasan jam kerja mengakibatkan pengisian kuisioner tertunda dan pengisiannya dilakukan hingga para pegawai benar-benar memiliki waktu luang.

DAFTAR PUSTAKA

Allen and Meyer. 2013. *The Measurement and Antecedents of Affective, Contintinuance and Normamative Commitment to Organitazion. PT Elex Media Komputindo*, Jakarta

Darmawaan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung*: Remaja Rosdakarya

Ghozali, imam. 2005. *Aplikasi analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semaran: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.

Mangkunegara, A. Prabu. 2013. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung

Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Penerbit Erlangga.

Robbins SP, dan judge. 2008. *Perilaku Organisasi* Buku 2, Jakarta : Salemba Empat

Rivai, Veithzal dan Basri (2011). *Performance Appraisal : Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningktkan Daya saing Perusahaan*. Jakarta PT. Raja Grafindo Persada.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sugiyono. 2011. *Metode penelitian kuantitatif, kaulitatif dan R&D*. Bandung.