

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENDIDIKAN DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada DIRA SHOPING BALUNG)**

Fifin Zahrotun Magfiroh

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember
Telp.: 0821-3971-4577

ABSTRAK

Penelitian dengan judul Pengaruh lingkungan kerja, pendidikan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Dira Shopping Balung, bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, pendidikan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Dira Shopping Balung. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap yang berjumlah 106 karyawan dan peneliti mengambil sampel sebanyak 62 karyawan. Metode pengambilan sampel adalah menggunakan metode *slovin*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi berganda menggunakan uji t menyatakan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh signifikan dari variabel pendidikan terhadap kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh signifikan dari variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: lingkungan kerja, Pendidikan, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Research titled Influence of work environment, education and organizational commitment on the performance of employees at the Dira Shopping Balung, aims to analyze the influence of the work environment, education and organizational commitment to employee performance partially. The data used in this study are primary data obtained by distributing questionnaires to employees of Dira Shopping Balung. As for the population in this study were full-time employees amounted to 106 employees and researchers took a sample of 62 employees. Sampling method is simple slovin. The data were analyzed using multiple linear regression analysis. The results of multiple regression analysis using the t test states that there is no significant effect of the variable of work performance to employee performance, there is a significant effect of education variables on the performance of employees, and there is a significant influence on the of organizational commitment on employee performance.

Keywords: work environment, education, organizational commitment ,Employee Performance.

PENDAHULUAN

Manajemen merupakan proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses yang dimaksud ini melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut. Manajemen SDM secara umum merupakan pengelolaan SDM sebagai sumber daya atau asset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik (Simamora, 2012:11).

Fenomena lingkungan kerja yang terjadi di Dira Shopping Balung beberapa bulan belakangan ini memberi efek terhadap kinerja karyawan di Dira Shopping Balung, setelah peneliti melakukan wawancara terkait tentang kondisi tempat kerja di Dira Shopping Balung, kepada beberapa karyawan diantaranya (Sholehati, Rofik, Doni) mereka mengatakan bahwa “kondisi tempat kerja di Dira Shopping Balung mendukung aktivitas dalam bekerja”. Jika ditanya terkait tentang hubungan kerja sama antar karyawan di Dira Shopping Balung, kepada beberapa karyawan diantaranya (Mutik, Sofi, Siti) mereka mengatakan bahwa “hubungan kerja sama antar karyawan di Dira shopping balung kurang baik. Dipicu dengan hubungan struktural yang kurang baik, yang mengakibatkan kinerja beberapa karyawan menurun”. Dan jika ditanyai terkait tentang tersedianya fasilitas kerja di Dira Shopping Balung, kepada beberapa karyawan diantaranya (Firman, Huda, dita) mereka mengatakan bahwa “fasilitas kerja yang tersedia di Dira Shopping Balung seperti presensi kehadiran karyawan sudah menggunakan sidik jari dan masih menggunakan kipas besar. Maka dengan kondisi tempat kerja yang nyaman, hubungan kerja sama antar karyawan yang baik, serta tersedianya fasilitas kerja yang memadai maka dapat meningkatkan kinerja karyawan Dira Shopping Balung.

Prima Deni (2016) menjelaskan bahwa target kinerja juga dapat dilihat dari fenomena yang terjadi di Dira Shopping Balung dalam bentuk kinerja berbagai bagian pekerjaan karyawan selama ini ada penilaian karyawan dibagian ini harus mampu berkomunikasi yang baik kepada konsumen, dan harus memiliki kemampuan dalam melayani konsumen karyawan dikatakan berhasil memenuhi target bila konsumen merasa puas dan tidak ada komplain dari konsumen, maka dapat disimpulkan kinerja yang mereka berikan sudah memenuhi apa yang diinginkan oleh pihak Dira Shopping Balung. Pada bagian kasir harus bisa teliti dengan hasil selama dia melakukan transaksi pada konsumen target kinerja dapat dilihat dari bagaimana karyawan dapat melayani. Pada bagian *Security* kinerja yang harus dihasilkan dengan cara bagaimana karyawan harus dapat memarkir kendaraan dengan rapi dan mampu menjaga keamanan di Dira Shopping Balung, dengan begitu kerapian di luar Dira Shopping Balung dapat terlihat. Individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya dengan melalui lingkungan kerja, pendidikan, komitmen organisasi yang layak, dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka, karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan lingkungan kerja yang baik, serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya

dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan kerja

Menurut Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan mempertahankan lingkungan kerja yang baik untuk menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2011:150) indikator-indikator lingkungan kerja adalah:

1. Fasilitas kantor
2. Kondisi kerja
3. Hubungan antara sesama karyawan
4. Hubungan antara karyawan dengan pimpinan

Menurut Sedarmayanti (2001:46)

Indikator-indikator Lingkungan Kerja adalah :

- a. Udara dan penerangan tempat kerja
- b. Hubungan karyawan dengan pimpinan
- c. Hubungan karyawan dengan karyawan

Pendidikan

Pengertian pendidikan bila diartikan dengan penyiapan tenaga kerja menurut Umar Tirtarahardja dan La Sulo (1994:37), “pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja”. Sebagaimana dikemukakan oleh Soedarmayanti (2001:32) bahwa melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari.

Indikator Pendidikan

Indikator menurut (Siswanto, 2002:200) dari variabel pendidikan adalah sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan akhir yang telah dicapai oleh karyawan.
2. Pendidikan yang telah ditempuh karyawan disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang diemban.
3. Tingkat pendidikan akan mempengaruhi seorang karyawan dalam menyelesaikan setiap masalah dalam pekerjaannya.
4. Ilmu yang didapat oleh karyawan dari pendidikan formal, dapat diterapkan dimana karyawan tersebut bekerja.

Indikator Menurut UU SISDIKNAS No. 20 (2003), indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan.

- a. Pendidikan dasar : Jenjang pendidikan awal selama 9 tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
- b. Pendidikan menengah : Jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar.
- c. Pendidikan tinggi : Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional (*organizational commitment*), didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. (Robbins, 2011:100).

Indikator Komitmen Organisasi

Spector mengutip pendapat Meyer, Allen, dan Smith (dalam Sopiah, 2008) yang menyebutkan bahwa terdapat tiga komponen komitmen organisasional, yaitu:

1. *Affective commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
2. *Continuance commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
3. *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Menurut Quest 1995 dan Soekidjan 2009, indikator-indikator perilaku komitmen yang dilihat pada karyawan adalah :

- a. Melakukan upaya penyesuaian, dengan cara agar cocok di organisasinya dan melakukan hal-hal yang diharapkan, serta menghormati norma-norma organisasi, menuruti peraturan dan ketentuan yang berlaku.
- b. Meneladani kesetiaan, dengan cara membantu orang lain, menghormati dan menerima hal-hal yang dianggap penting oleh alasan, bangga menjadi bagian organisasi, serta peduli akan citra organisasi.
- c. Mendukung secara aktif, dengan cara bertindak mendukung misi memenuhi kebutuhan/misi organisasi dan menyesuaikan diri dengan misi organisasi.
- d. Melakukan pengorbanan pribadi, dengan cara menempatkan kepentingan pribadi, pengorbanan dalam hal pilihan pribadi, serta mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi

walaupun keputusan tersebut tidak disenangi.

Kinerja Karyawan

Wibowo (2014:22) mendefinisikan kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja individu yang baik dapat meningkat apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Karyawan harus mempunyai keinginan yang tinggi dalam menyelesaikan tugasnya serta mengetahui pekerjaannya. Karena pada dasarnya kinerja ditentukan oleh tiga hal, yaitu kemampuan, keinginan, dan lingkungan.

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Thoha, 2008:62):

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Siagian (1995:230) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator-indikator berikut:

1. Kemahiran menempuh prosedur yang telah ditentukan
2. Sikap menghadapi pekerjaan
3. Kecermatan dalam pelaksanaan tugas
4. Kecepatan penyelesaian tugas

METODE PENELITIAN

Jenis Data

Sumber data yang ada dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Populasi

Populasi pada penelitian ini berjumlah 106 orang, diambil dari karyawan Dira Shopping Balung.

Sampel

Sampel yang digunakan pada penelitian ini 62 orang, Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *slovin*

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, kuesioner, angket, dokumentasi, dan studi pustaka.

Hasil dan Pembahasan

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinearitas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier

berganda dengan program SPSS versi 20,0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| N o | Variabel | Koefisien Regresi | t hitun g | Signifi kansi |
|--------|---------------------------------------|----------------------|-----------------|------------------|
| 1 | Konstanta | 2,422 | 5,293 | 0,000 |
| 2 | Lingkungan Kerja (X ₁) | - | - | - |
| 3 | Pendidikan (X ₂) | 0,324 | 2,730 | 0,008 |
| 4 | Komitmen Organisasi (X ₃) | 0,231 | 2,048 | 0,045 |

Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan tabel 4.10, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 2,422 + 0,00 X_1 + 0,324 X_2 + 0,231 X_3$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- X₁ = Lingkungan Kerja
- X₂ = Pendidikan
- X₃ = Komitmen Organisasi

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

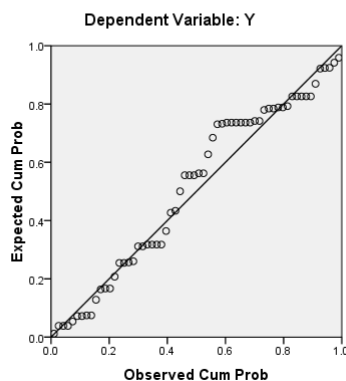
Dari hasil Konstanta 2,422 menunjukkan besaran kinerja karyawan 2,422 satuan likert pada saat lingkungan kerja, pendidikan, dan komitmen organisasi sama dengan nol, X₁ dikeluarkan karena terjadi multikolinearitas dan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, X₂ 0,324 artinya meningkatnya pendidikan per 0,324 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan apabila komitmen organisasi sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik pendidikan akan berdampak pada semakin tingginya kinerja karyawan dengan asumsi komitmen organisasi konstan, X₃ 0,231

artinya meningkatnya komitmen organisasi per 0,231 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan apabila pendidikan sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik Komitmen Organisasi akan berdampak pada semakin baik pula kinerja karyawan dengan asumsi pendidikan konstan.

2. Pengujian Asumsi Klasik
Pengujian Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Ketentuan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2: Hasil Uji Normalitas
Sumber: Lampiran 8

Setelah dilakukan pengujian ternyata semua data terdistribusi secara normal, sebaran data berada di sekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Faktor* (VIF). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2013).

Tabel 4.11: Hasil Uji Multikolinearitas

| No | Variabel | Nilai Tolerance | Nilai VIF |
|----|---------------------------------------|-----------------|-----------|
| 1 | Lingkungan Kerja (X ₁) | 0,000 | - |
| 2 | Pendidikan (X ₂) | 0,764 | 1,310 |
| 3 | Komitmen Organisasi (X ₃) | 0,764 | 1,310 |

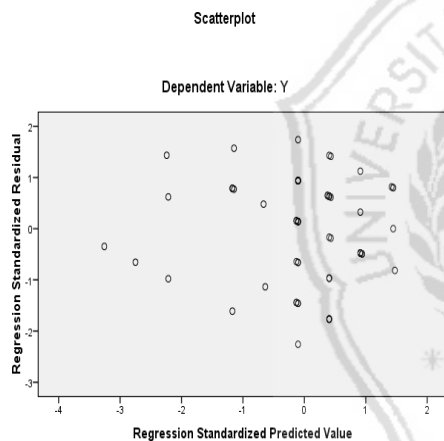
Sumber: Lampiran 8

Dari tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai VIF dua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi dua variabel bebas lebih dari 10% yang berarti tidak terjadi kolerasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi, Namun variabel X1 dalam penelitian ini terjadi multikolinearitas.

Pengujian Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual, dari

satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varian berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scaterplot* yang dihasilkan dari *output* program SPSS versi 20, Apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat di simpulkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2013).



3. Pengujian Hipotesis

Uji t

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik t_{hitung} dengan nilai statistik t_{tabel} dan taraf signifikansi ($p-value$), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 4.12: Hasil Uji t

| No | Variabel | Uji t | | | Keterangan | |
|----|---------------------|------------|------------------|----------|------------|------------------|
| | | Signifikan | Taraf Signifikan | t hitung | | t tabel |
| 1 | Lingkungan Kerja | - | 0,05 | - | 1,6715 | Tidak Signifikan |
| 2 | Pendidikan | 0,008 | 0,05 | 2,730 | 1,6715 | Signifikan |
| 3 | Komitmen Organisasi | 0,045 | 0,05 | 2,048 | 1,6715 | Signifikan |

Sumber: Lampiran 8 dan 9

Dari tabel 4.12, diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

- Hasil uji lingkungan kerja tidak mempunyai nilai signifikansi, karena X_1 tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Hasil uji pendidikan mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,008 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (2,730) > t_{tabel} (1,6715)$ yang berarti bahwa hipotesis pendidikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa pendidikan mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik pendidikan akan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan.
- Hasil uji komitmen organisasi mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,045 dan lebih besar dari 0,05 dan $t_{hitung} (2,048) > t_{tabel} (1,6715)$ yang berarti bahwa hipotesis komitmen organisasi

mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik komitmen organisasi akan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.

Tabel 4.13: Hasil uji Koefisien Determinasi

| No | Kriteria | Koefisien |
|----|--------------------------|-----------|
| 1 | <i>R</i> | 0,524 |
| 2 | <i>R Square</i> | 0,275 |
| 3 | <i>Adjusted R Square</i> | 0,250 |

Sumber: Lampiran 8

Hasil perhitungan regresi pada tabel 4.13 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,275. Hal ini berarti 27,5% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, pendidikan dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya sebesar 0,72,5 atau 72,5% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

5. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik, penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap karyawan. Untuk hasil uji regresi itu sendiri, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengandung arti bahwa lingkungan kerja yang diukur dengan Udara dan penerangan tempat kerja, Hubungan karyawan dengan pimpinan dan Hubungan karyawan dengan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. merupakan faktor yang menentukan kinerja karyawan di Dira Shopping Balung, Hasil ini juga sejalan penelitian sebelumnya oleh Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) dan Saydam Gauzali (2000). Hasil penelitiannya adalah variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Pendidikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian membuktikan bahwa ada pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap karyawan dapat diterima, dalam artian variabel (X_2) dalam pendidikan memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian membuktikan bahwa ada pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa pendidikan yang meliputi Tingkat pendidikan akhir yang telah dicapai oleh karyawan, Pendidikan yang telah ditempuh karyawan disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang diemban, Tingkat pendidikan akan mempengaruhi seorang karyawan dalam menyelesaikan setiap masalah dalam pekerjaannya, Ilmu yang didapat oleh karyawan dari pendidikan formal,

dapat diterapkan dimana karyawan tersebut bekerja. berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pendidikan dengan hasil 0,008 atau lebih kecil dari 0,05 masih harus ditingkatkan guna membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Hasil ini juga sejalan penelitian sebelumnya oleh Siswanto (2002). Hasil penelitiannya adalah variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

3. Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian membuktikan bahwa ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap karyawan dapat diterima, dalam artian variabel (X3) dalam komitmen organisasi memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa komitmen organisasi yang meliputi *Affective commitment*, *Continuance commitment*, *Normative commitment*, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian komitmen organisasi memperoleh nilai signifikansi 0,045 atau lebih kecil dari 0,05 yang artinya komitmen organisasi karyawan harus dipertahankan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini juga sejalan penelitian sebelumnya oleh Nur Hamzah (2016) dan Anis (2011) Dalam penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan analisis linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh lingkungan kerja, pendidikan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel lingkungan kerja

tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel pendidikan sebesar 0,324 dengan arah positif dan hasil pengujian hipotesis telah membuktikan pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan, variabel komitmen organisasi sebesar 0,231 dengan arah positif dan hasil pengujian hipotesis telah membuktikan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil uji T Hasil uji lingkungan kerja tidak mempunyai nilai signifikansi, karena X_1 tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pendidikan mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,008 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (2,730) > t tabel (1,6715) yang berarti bahwa hipotesis pendidikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa pendidikan mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik pendidikan akan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan, komitmen organisasi mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,045 dan lebih besar dari 0,05 dan t hitung (2,048) > t tabel (1,6715) yang berarti bahwa hipotesis komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik komitmen organisasi akan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari pengujian secara statistik yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil pengujian secara statistik telah membuktikan Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena itu lingkungan kerja harus menjadi pendorong lebih baik di Dira Shopping Balung

- b. Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dira Shopping Balung, hal ini semakin baik pendidikan yang di ceritakan atau dibicarakan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Dira Shopping Balung.
- c. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dira Shopping Balung. hal ini semakin baik komitmen organisasi yang di ceritakan atau dibicarakan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Dira Shopping Balung.

Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat memengaruhi Kinerja, karena masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja seperti *human relations, insentif, reward* dan lainnya.

Saran

Berdasarkan dari hasil pembahasan pada bab sebelumnya dan kesimpulan yang telah diterapkan diatas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran khususnya kepada pihak manajemen Dira Shopping Balung yaitu:

1. Diharapkan perusahaan dapat mempertahankan dan memperbaiki lingkungan kerjayang baik untuk karyawan yang bekerja di Dira shopping Balung.
2. Diharapkan perusahaan dapat mempertahankan dan memperbaiki pendidikan yang baik untuk melihat kemampuan karyawan yang bekerja di Dira shopping Balung.
3. Diharapkan perusahaan dapat mempertahankan dan memperbaiki komitmen organisasi yang baik untuk karyawan yang bekerja di Dira shopping Balung.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang

dapat diberikan kepada pihak Dira Shopping Balung dari penelitian ini, yaitu Melihat nilai yang terendah dalam frekuensi variabel pendidikan dan komitmen organisasi.

1. Dari nilai rata-rata melihat indikator nilai terendah X2.4 (3,79), oleh karena itu pihak perusahaan perlu untuk memprioritaskan perbaikan pada indikator mulai terendah.
2. Dari nilai rata-rata melihat indikator nilai terendah X3.2. (3,82), oleh karena itu pihak perusahaan perlu untuk memprioritaskan perbaikan pada indikator mulai terendah.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan agar penelitian selanjutnya diperluas dan lebih dalam dengan menambah objek/variable pelatihan dan kompensasi penelitian agar mendapatkan gambaran yang lebih lengkap, sehingga hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Metodologi Penelitian*. Jakarta, Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Augusty, ferdinand. 2006, *Metode Penelitian Manajemen*, Semarang, penerbit. Universitas.diponegoro.
- Desler, Garry. 1994. *Human Reverence Management*, 6th ed, Englewood Clifis: Prentife-Hal, live.
- Deni Prima, 2016 , *pengaruh pelatihan, kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT PETCO PRATAMA SSEMARANG*. Jurnal

- manajemen, universitas dian nuswantoro Semarang.*
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan program IBM SPSS 21*. Semarang. Edisi 7, Penerbit: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Edisi revisi, Cetakan ketujuh, Penerbit: Bumi Aksara.
- Handoko, T.H. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Penerbit BPFH harianja efendi, edisi kedua.
- Ivancevich M, John dkk. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jilid 1, Edisi ketujuh, Jakarta: Erlangga.
- Nurhamza. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*.
- Rivai. 2015. *Performance Appraisal yang Tepat Untuk menilai kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya saing Perusahaan*. PT Raja Grafindo persada, Jakarta.
- Robbins. Stephen. P. 2011. *Manajemen*. Edisi kedelapan. Jilid 2. Jakarta: PT Indeks.
- Sagala, J. E. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Sedarmayati. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayati, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan produktivitas kerja* Jakarta: Mandar Maju. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Simamora. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.penerbit egece.sugiyono Bandung, PT. Bumi Aksara.
- Siswanto. 2022. *Pengaruh Tingkat pendidikan, Masa kerja dan gaji terhadap kinerja karyawan*.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan analisis data Sumber Daya Manusia (praktik penelitian)*. CAPS, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sunyoto. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia, CAPS (Center Of Academi Publishing Service)*. Yogyakarta.
- Thoha. 2008. *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Jakarta, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama.