

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BUMI AGUNG SAWUNGGALING KEDIRI

Krisdiyono dan Fida Oktafiani
STIE Yayasan Palapa Nusantara Surabaya
Email : fida@stieyapan.ac.id

ABSTRAK

Perkembangan industri jasa konstruksi yang pesat membawa bidang usaha ini banyak diminati oleh anggota masyarakat. Jasa konstruksi mempunyai peranan penting dan strategis mengingat jasa konstruksi menghasilkan produk akhir berupa bangunan atau bentuk fisik lainnya. Selain berperan mendukung berbagai bidang pembangunan, jasa konstruksi berperan pula untuk mendukung tumbuh dan berkembangnya berbagai industri barang dan jasa yang diperlukan dalam penyelenggaraan pekerjaan konstruksi. Adanya persaingan di industri jasa konstruksi menjadikan kekuatan industri jasa konstruksi terletak pada keunggulan Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu perusahaan. Mereka yang menjadi penggerak roda organisasi dalam mencapai dan mewujudkan tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Untuk itu, setiap karyawan dituntut untuk memiliki keunggulan agar tujuan perusahaan tercapai dan juga perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain. Dalam era globalisasi saat ini, suatu perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk tujuan individual maupun tujuan organisasional. Dengan memiliki sumberdaya manusia yang kompeten, akan menjadi salah satu kunci keberhasilan sebuah perusahaan. Tujuan pada penelitian ini adalah : untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Agung Sawunggaling Kediri.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Bumi Agung Sawunggaling Kediri berjumlah 71 karyawan. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah : (1) Terdapat pengaruh secara serempak komitmen organisasi, disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan ; (2) terdapat pengaruh secara parsial komitmen organisasi, disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : komitmen organisasi, disiplin kerja, iklim organisasi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan industri jasa konstruksi yang pesat membawa bidang usaha ini banyak diminati oleh anggota masyarakat. Jasa konstruksi mempunyai peranan penting dan strategis mengingat jasa konstruksi menghasilkan produk akhir berupa bangunan atau bentuk fisik lainnya. Selain berperan mendukung berbagai bidang pembangunan, jasa konstruksi berperan pula untuk mendukung tumbuh dan berkembangnya berbagai industri barang dan jasa yang diperlukan dalam penyelenggaraan pekerjaan konstruksi.

Adanya persaingan di industri jasa konstruksi menjadikan kekuatan industri jasa konstruksi terletak pada keunggulan Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu perusahaan. Mereka yang menjadi penggerak roda organisasi dalam mencapai dan mewujudkan tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Untuk itu, setiap karyawan dituntut untuk memiliki keunggulan agar tujuan perusahaan tercapai dan juga perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain.

Dalam era globalisasi saat ini, suatu perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk tujuan individual maupun tujuan organisasional. Dengan memiliki sumberdaya manusia yang kompeten, akan menjadi salah satu kunci keberhasilan sebuah

perusahaan. Bahkan daya saing tinggi akan membuat karyawan siap dengan tantangan arus globalisasi dan membuat perusahaan mampu memanfaatkan peluang sebaik baiknya. Hal tersebut menjadi tuntutan agar perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan selalu berupaya untuk dapat mengoptimalkan kinerja setiap karyawannya sehingga tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan terus berupaya untuk dapat mengoptimalkan kinerja karyawan, perusahaan akan dapat bertahan dan mampu bersaing di era globalisasi saat ini.

Dalam mencapai tujuannya, organisasi membutuhkan sumber daya manusia (SDM) dengan kinerja yang baik. Kinerja merupakan aktivitas penting yang dilakukan oleh setiap perusahaan yang ingin mencapai sasaran bisnis atau tujuan dengan efektif. Kinerja dari setiap karyawan perusahaan menentukan kinerja perusahaan secara keseluruhan, apabila karyawan dapat memberikan kinerja yang baik maka kinerja perusahaan akan meningkat.. Kinerja yang baik, sangat menentukan apakah perusahaan akan berkembang dengan baik, atau akan tergerus arus zaman.

Dalam mendukung kinerja yang baik dari setiap karyawan, perusahaan berusaha untuk mengarahkan para karyawannya untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Untuk mencapai tujuan organisasi, dibutuhkan komitmen dari setiap karyawan terhadap perusahaan. Komitmen yang ditunjukkan dari sikap karyawan dalam bekerja untuk kemajuan perusahaan.

Memiliki karyawan dengan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan pastilah harapan setiap perusahaan. Karyawan yang demikian diharapkan bisa ikut memajukan perusahaan, sehingga tujuan-tujuan yang ingin dicapai perusahaan bisa terwujud. Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja dengan penuh loyalitas pada perusahaan. Mereka akan bekerja dengan secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Selain masalah komitmen organisasi, masalah yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan adalah masalah kedisiplinan. Peraturan yang ditetapkan perusahaan untuk dijalankan oleh seluruh karyawan sebagai bentuk kedisiplinan. Kedisiplinan dibutuhkan untuk memastikan kebenaran dan konsistensi dalam perilaku dan proses kerja karyawan. Setiap karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan semua tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin, bekerja dengan cepat, tepat pada harapan yang dituju dan bermanfaat bagi perkembangan perusahaan. Sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Kedisiplinan yang diterapkan pada karyawan didasarkan pada keinginan untuk menghindari terjadinya penyimpangan pada masalah-masalah yang sangat penting dalam menjalankan tugas yang sedang atau telah diselesaikan. Untuk itu, penting bagi perusahaan untuk dapat memiliki sistem pengawasan bagi karyawan agar memiliki kedisiplinan yang baik.

Permasalahan lain yang juga penting selain disiplin kerja karyawan adalah masalah iklim organisasi. Iklim organisasi yang baik dalam perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang dapat memacu karyawan untuk selalu berprestasi dalam bekerja. Suasana dimana karyawan berkomunikasi dengan baik antara rekan kerja maupun atasan, yang mana ketika seorang karyawan mendapatkan kesulitan dalam pekerjaannya mendapatkan bimbingan atau bantuan dari atasan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya. Suasana tersebut akan membantu seorang karyawan meningkatkan kinerjanya karena memiliki komunikasi yang baik dan bimbingan dari rekan rekan kerja atau atasannya. Untuk itu, dalam suatu perusahaan dibutuhkan iklim organisasi yang menggambarkan suasana kerja organisasi atau sejumlah keseluruhan perasaan dan sikap orang-orang yang bekerja di dalam perusahaan.

Tujuan pada penelitian ini adalah : untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Agung Sawunggaling Kediri.

TINJAUAN PUSTAKA

Robbins dan Judge (2013:111) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2013:122) mendefinisikan komitmen organisasi adalah karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut.

Greenberg dan Baron (2014) menyatakan bahwa, “Komitmen organisasi adalah suatu status psikologis yang menandai hubungan karyawan dengan organisasi, dan mempunyai implikasi dalam menentukan keputusan untuk melanjutkan keanggotaan di dalam organisasi”.

Komitmen organisasi adalah perasaan dan sikap para pekerja tentang keseluruhan organisasi (Riggio, 2013). Seseorang pekerja yang mempunyai perasaan positif terhadap keseluruhan organisasi kerja kelihatannya akan lebih sedikit absennya dalam bekerja dan sedikit yang meninggalkannya untuk bekerja pada organisasi lain dibandingkan jika pekerja mempunyai sikap perasaan negatif terhadap organisasinya.

Menurut Sopiah (2012:155) komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2013: 124).

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya (Siagian, 2013:305).

Darsono dan Siswandoko (2013:129) mengemukakan disiplin adalah suatu upaya manajemen untuk membina karyawan mentaati standar dan peraturan dalam organisasi. Karena hakikatnya disiplin adalah proses latihan untuk mengubah pola pikir, sikap dan perilaku karyawan untuk bekerja efektif, efisien dan produktif yang bermuara pada pencitraan laba dan nilai tambah ekonomi organisasi perusahaan.

Dimensi disiplin kerja menurut Sutrisno (2014:94), meliputi :

1. Taat terhadap aturan waktu
Taat terhadap aturan waktu diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja serta pegawai dapat melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.
2. Taat terhadap peraturan organisasi
Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Taat terhadap aturan perilaku ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Sutrisno, (2014:92), yaitu :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi,

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan,
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan,
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan,
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan,
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Ada beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu sanksi pelanggaran ringan, sedang, dan berat. Sanksi pelanggaran ringan meliputi teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Sanksi pelanggaran sedang meliputi penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, dan penundaan kenaikan jabatan. Sanksi pelanggaran berat meliputi penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian, dan pemecatan (Rivai dan Sagala, 2012).

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasional, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. guna mewujudkan tujuan perusahaan, yang pertama harus segera dibangun dan ditegakkan di perusahaan adalah kedisiplinan karyawan. jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Menurut Wirawan (2013:122) mendefinisikan bahwa iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Menurut Lussier (2012:486) iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya.

Kemudian dikemukakan oleh Simamora (2014:81) bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keaneka ragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut.

Menurut Wirawan (2013:123) menyebutkan bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Ia juga mengatakan enam dimensi yang diperlukan, yaitu :

1. Struktur
Struktur merefleksikan perasaan bahwa karyawan diorganisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka.
2. Standar-standar
Mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik.
3. Tanggung jawab
Tanggung jawab merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “pimpinan diri sendiri” dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain.
4. Pengakuan
Perasaan karyawan diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
5. Dukungan

Merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku di kelompok kerja.

6. Komitmen

Merefleksikan perasaan kebanggaan dan komitmen sebagai anggota organisasi. Indikator komitmen meliputi pemahaman karyawan mengenai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut *performance*, yang dapat diartikan dengan pekerjaan, perbuatan atau penampilan. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan hasil kerja, tetapi bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Suatu organisasi dalam melaksanakan aktifitasnya perlu mengetahui kekuatan atau kelemahan yang terdapat dalam setiap komponen yang terlibat dalam aktifitas organisasi. Misalnya kinerja karyawan (sumber daya manusia) yang terdapat dalam organisasi tersebut melemah atau sebaliknya yaitu memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi tersebut. Oleh karena itu organisasi harus berupaya mengevaluasi secara rutin tentang setiap komponen dalam organisasi tersebut, khususnya masalah kinerja karyawan.

Dalam melaksanakan kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Dalam mencapai hasil kerja yang baik seorang karyawan harus memiliki rasa kesediaan untuk melakukan kegiatan. Karena dengan rasa kesediaan karyawan, semua kegiatan dapat dilaksanakan yang sesuai dengan rencana dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sedangkan apabila karyawan tidak memiliki rasa kesediaan dalam melaksanakan kegiatan maka semua kegiatan tidak dapat dilaksanakan dan tidak sesuai dengan apa yang direncanakan dan juga hasilnya pun akan tidak baik.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013: 67).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala, 2012: 548-549).

Kinerja ialah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012: 95).

Suatu organisasi dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang ada di dalam organisasi tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut organisasi mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Kemajuan organisasi dipengaruhi faktor-faktor lingkungan yang bersifat eksternal dan internal.

Menurut Sedarmayanti (2013:51) yang meliputi dimensi kinerja adalah sebagai berikut :

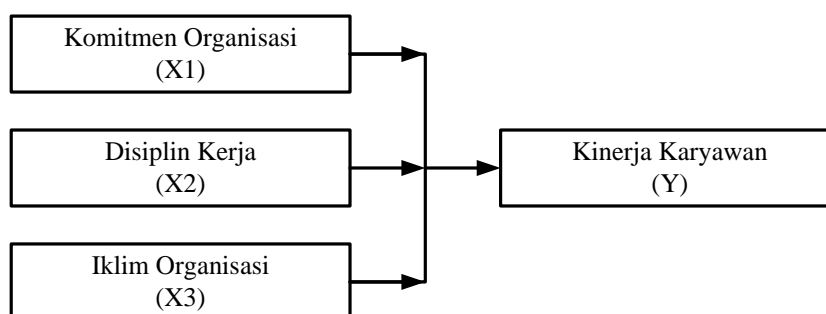
1. *Quality of work* (kualitas pekerjaan), kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. *Promptness* (ketepatan waktu), merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
3. *Initiative* (prakarsa), memberikan ide-ide untuk menunjang tercapainya tujuan dan mampu memanfaatkan waktu luang.
4. *Capability* (kemampuan), *mampu* menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan praktis dan rapi.
5. *Communication* (komunikasi), mampu *berkomunikasi* dengan baik dengan atasan/pimpinan dan sesama rekan kerja.

Dalam pelaksanaan kegiatan organisasi, ada hal penting yang perlu dilakukan pimpinan yaitu mengukur kinerja karyawan dengan tujuan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan mengalami peningkatan atau mengalami penurunan. Pengukuran kinerja dalam organisasi perlu dilakukan, karena dengan dilakukannya pengukuran kinerja terhadap karyawan, pimpinan atau pihak manajemen dapat mengetahui kinerja karyawan yang ada didalam organisasinya.

Beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengukur kinerja, seperti yang dikemukakan oleh Rivai dan Sagala (2012) yaitu sebagai berikut :

1. Melakukan pengukuran dengan cara perbandingan antara kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan.
2. Melakukan pengukuran dengan cara perbandingan antara kinerja nyata dengan hasil (sasaran) yang diharapkan.
3. Melakukan pengukuran dengan cara perbandingan antara kinerja nyata tahun ini dengan tahun-tahun sebelumnya.
4. Melakukan pengukuran dengan cara perbandingan kinerja suatu perusahaan dengan perusahaan lain yang unggul dibidangnya.
5. Melakukan pengukuran dengan cara perbandingan capaian tahun berjalan dengan rencana dalam (dua, tiga, empat atau lima tahun) pencapaian.

Pengukuran kinerja sangat perlu dilakukan oleh pimpinan atau atasan untuk mengetahui kinerja karyawan dan pengukuran kinerja karyawan perlu dilakukan secara berulang-ulang kali atau secara periode. Dengan sering dilakukannya pengukuran kinerja tujuan organisasi dapat tercapai dan harapan dari masing-masing karyawan pun dapat tercapai pula.



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bumi Agung Sawunggaling Kediri dengan jumlah 71 orang. Sampel yang dipergunakan adalah seluruh karyawan PT. Bumi Agung Sawunggaling Kediri. Penelitian ini menggunakan sensus, yaitu semua populasi diteliti (Sugiyono, 2015 : 78). Semua populasi 71 karyawan dijadikan sampel.

1. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas (X) yaitu variabel yang nilainya mempengaruhi nilai variabel lain, atau variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependent / variabel terikat (Sugiyono, 2015 : 52). Dalam penelitian ini yang termasuk dalam variabel bebas adalah :

- a. Komitmen organisasi (X_1) adalah suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, meliputi :

- 1) Saya selalu mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku di perusahaan

- 2) Saya selalu hadir tepat waktu dan mengerjakan rutinitas pekerjaan
 - 3) Saya selalu memprioritaskan kepentingan perusahaan diatas kepentingan pribadi
 - 4) Saya selalu menggunakan peralatan perusahaan dengan baik dan benar agar tidak terjadi kerusakan
 - 5) Saya merasa akan mendapat keuntungan yang lebih jika saya tetap tinggal pada perusahaan dibandingkan saya harus pindah ke tempat pekerjaan yang lain
 - b. Disiplin kerja (X_2) adalah suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran seseorang menaati peraturan perusahaan, meliputi :
 - 1) Saya datang tepat waktu saat bekerja
 - 2) Saya istirahat sesuai dengan jam istirahat
 - 3) Saya pulang sesuai dengan jam pulang
 - 4) Saya patuh pada standar operasional perusahaan (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan
 - c. Iklim organisasi (X_3) adalah persepsi karyawan mengenai kualitas lingkungan internal yang secara relatif dirasakan oleh karyawan yang kemudian akan mempengaruhi perilaku selanjutnya, meliputi :
 - 1) Saya merasa suasana bekerja di perusahaan menyenangkan
 - 2) Saya mampu mengambil keputusan sendiri terhadap pekerjaan saya
 - 3) Rekan kerja saya sangat mendukung tugas-tugas saya
 - 4) Bila saya mendapatkan kesulitan dalam menyelesaikan tugas, saya mendapatkan bantuan dari atasan
 - 5) Saya memahami dengan baik tujuan yang ingin dicapai perusahaan
2. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat (Y) yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2015 : 52). Dalam penelitian ini yang termasuk dalam variabel terikat adalah kinerja karyawan.

Kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, meliputi :

- a. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kualitas yang ditetapkan
- b. Saya selalu membuat rencana kerja sebelum melaksanakan tugas
- c. Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu
- d. Saya memberikan ide/gagasan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi
- e. Saya mampu menjalin kerjasama dengan tim dalam melaksanakan pekerjaan

Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda. Uji t untuk uji secara parsial dan uji F untuk uji secara simultan. Rumus tersebut adalah sebagai berikut :

Rumus Regresi Berganda :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \quad (\text{Ghozali, 2015 : 46})$$

Keterangan :

- Y = kinerja karyawan
 X_1 = komitmen organisasi
 X_2 = disiplin kerja
 X_3 = iklim organisasi
 β_0 = konstanta
 β_1, \dots, β_3 = koefisien regresi
e = variabel pengganggu di luar variabel bebas

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut

Tabel 1. Uji Validitas Komitmen Organisasi (X1)

Indikator	Korelasi	Signifikan	Keterangan
X1.1	0,538	0,000	Valid
X1.2	0,606	0,000	Valid
X1.3	0,655	0,000	Valid
X1.4	0,607	0,000	Valid
X1.5	0,656	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa nilai probabilitas kelima item pembentuk komitmen organisasi lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05, berarti kelima item tersebut valid (Ghozali, 2015 : 137).

Tabel 2. Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Indikator	Korelasi	Signifikan	Keterangan
X2.1	0,659	0,000	Valid
X2.2	0,661	0,000	Valid
X2.3	0,554	0,000	Valid
X2.4	0,639	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa nilai probabilitas keempat item pembentuk disiplin kerja lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05, berarti keempat item tersebut valid (Ghozali, 2015 : 137).

Tabel 3. Uji Validitas Iklim Organisasi (X3)

Indikator	Korelasi	Signifikan	Keterangan
X3.1	0,642	0,000	Valid
X3.2	0,662	0,000	Valid
X3.3	0,593	0,000	Valid
X3.4	0,531	0,000	Valid
X3.5	0,691	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa nilai probabilitas kelima item pembentuk iklim organisasi lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05, berarti kelima item tersebut valid (Ghozali, 2015 : 137).

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Korelasi	Signifikan	Keterangan
Y.1	0,698	0,000	Valid
Y.2	0,639	0,000	Valid
Y.3	0,554	0,000	Valid
Y.4	0,750	0,000	Valid
Y.5	0,668	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa nilai probabilitas kelima item pembentuk kinerja karyawan lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05, berarti kelima item tersebut valid (Ghozali, 2015 : 137).

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat tingkat kehandalan instrumen sebagai alat ukur dalam penelitian, sehingga hasil penelitian nantinya benar-benar memenuhi standar ilmiah dan tidak bias. Untuk menguji reliabilitas instrumen ini menggunakan koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha*, hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel di bawah :

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
komitmen organisasi (X1)	0,672	Reliabel
disiplin kerja (X2)	0,681	Reliabel
iklim organisasi (X3)	0,696	Reliabel
kinerja karyawan (Y)	0,674	Reliabel

Berdasarkan tabel 5, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai reliabilitas komitmen organisasi sebesar 0,672 sudah reliabel karena lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2015 : 133).
2. Nilai reliabilitas disiplin kerja sebesar 0,681 sudah reliabel karena lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2015 : 133).
3. Nilai reliabilitas iklim organisasi sebesar 0,696 sudah reliabel karena lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2015 : 133).
4. Nilai reliabilitas kinerja sebesar 0,674 sudah reliabel karena lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2015 : 133).

Hasil perhitungan dalam analisis menggunakan program SPSS for Windows release 22.0 seperti yang tercantum pada lampiran, lebih rinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 6. Koefisien Regresi

Variabel	Koefisien Regresi
Konstanta	0,416
Komitmen organisasi (X1)	0,147
Disiplin kerja (X2)	0,539
Iklim organisasi (X3)	0,240

Persamaan regresi linier berganda akan diperoleh sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,416 + 0,147 X_1 + 0,539 X_2 + 0,240 X_3$$

Dari persamaan tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (β_0) sebesar 0,416 menunjukkan besarnya kinerja karyawan, apabila seluruh variabel bebas tersebut sama dengan nol.
2. Koefisien regresi untuk komitmen organisasi (X_1) sebesar 0,147. Berarti jika komitmen organisasi (X_1) naik sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,147 satuan.
3. Koefisien regresi untuk disiplin kerja (X_2) sebesar 0,539. Berarti jika disiplin kerja (X_2) naik sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,539 satuan.
4. Koefisien regresi untuk iklim organisasi (X_3) sebesar 0,240. Berarti jika iklim organisasi (X_3) naik sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,240 satuan.

Nilai *adjusted R square* dimana hasil perhitungan dari lampiran 3 sebesar 0,628 atau 62,8 % pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 62,8 %, sisanya 37,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model.

Hasil uji t pada penelitian ini disajikan pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Signifikan	Keterangan
Komitmen organisasi (X1)	5,737	1,996	0,000	Ada pengaruh
Disiplin kerja (X2)	8,931	1,996	0,000	Ada pengaruh
Iklim organisasi (X3)	6,680	1,996	0,000	Ada pengaruh

Hasil uji t pada tabel 7 dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Nilai t hitung komitmen organisasi(X1) sebesar 5,737 lebih besar dari t tabel 1,996 menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis

- pertama (H1) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawanditerima.
2. Nilai t hitung disiplin kerja (X_2) sebesar 8,931 lebih besar dari t tabel 1,996 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua (H2) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawanditerima.
 3. Nilai t hitung iklim organisasi (X_3) sebesar 6,680 lebih besar dari t tabel 1,996 menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawanditerima.

PEMBAHASAN

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersamaan) antara komitmen organisasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan iklim organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi (α) 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan iklim organisasi (X_3) secara simultan (bersamaan) mempunyai pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan (Y). Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi, disiplin kerja, dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Agung Sawunggaling Kediri diterima.

Hasil perhitungan menunjukkan nilai signifikansi komitmen organisasi sebesar $0,000 < \text{taraf signifikansi } \alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Agung Sawunggaling Kediri diterima.

Hasil perhitungan menunjukkan nilai signifikansi disiplin kerja sebesar $0,000 < \text{taraf signifikansi } \alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Agung Sawunggaling Kediri diterima.

Hasil perhitungan menunjukkan nilai signifikansi iklim organisasi sebesar $0,000 < \text{taraf signifikansi } \alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Agung Sawunggaling Kediri diterima.

Diantara komitmen organisasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan iklim organisasi (X_3) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja (X_2), hal ini karena nilai *correlation partial* yang berada pada tabel *coefficients* sebesar 73,7 % lebih besar dari nilai *correlation partial* variabel bebas lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Darsono, dan Tjatjuk Siswandoko. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*, Nusantara Consulting, Jakarta.
- Ghozali, H. Imam, 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Greenberg, J. and Baron R.A. 2014. *Behavior in Organization*. Eighth Edition. Prentice Hall. Pearson Education International. Australia.
- Lussier, N Robert. 2012, *Human Relations in Organization Applications and skill Building*, Mc Graw Hill, New York.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kesepuluh, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Mathis R.L dan Jackson J.H, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Diterjemahkan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Edisi kelima, Salemba Empat, Jakarta.
- Moeheriono, 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi, Rajawali Pers, Jakarta.
- Riggio, Ronald E. 2013. *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. Third Edition. Printice Hall. Upper Saddle River. New Jersey.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan ke-3, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S,P and Judge, T, A. 2013, *Organizational Behavior*, Edisi Empatbelas, Pearson Education Inc, New Jersey.
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sopiah. 2012, *Perilaku Organisasi*, Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed.1. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wirawan. 2013. *Konflik dan Manajemen Konflik (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Wirawan. 2014, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*, Salemba Empat, Jakarta.