

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN GRAPARI TELKOMSEL CABANG BATAM

Ardika Triwibowo Dan Ramon Zamora

Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam

ABSTRACT

This study aims to determine the Effect of Work Environment, Work Discipline, And Organizational Commitment on employee performance at Telkomsel Customer Service office Batam. Sampling technique used in this study is a probability sampling, by using the method of proportionate stratified random sampling, the total sample determined by the Slovin formula, with the total employee population is 112 employees, which taken as sample is 53 respondents. Types of data sources used are primary data, obtained from the respondents' answers on the questionnaire, and secondary data obtained from the data or documents of PT. Telkomsel, as well as reference books and journals from previous research. Techniques of data retrieval that is by distributing questionnaires to 53 respondents , and documentation from the company is a brief history , organizational structure , employee data , and others.

Data analysis method used is multiple linear regression analysis using SPSS 20 for Windows.

The study states that (1) partially Work Environment have positive and significant effect on the employee performance, (2) Work Discipline have positive and not significant effect on the employee performance, (3) Organizational Commitment have positive and significant effect on the employee performance (4) Effect of Work Environment, Work Discipline and Organizational Commitment have positive and significant effect simultaneously on the employees performance at Telkomsel Customer Service office Batam. With the value of adjusted R square of 0.543, in this case shows that the performance of employees affected by variables Training, Organizational Culture and Leadership Style is 54.3%. The remaining 45.7% is influenced by other variables which is not included in this research. With multiple linear regression equation $Y = 2,518 + 0,271X_1 + 0,239X_2 + 0,393X_3 + e$

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Organizational Commitment, and Employee Performance

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia dapat disebut juga sebagai

personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.

Saat ini sarana komunikasi seluler sudah menjadi kebutuhan yang penting bagi seluruh lapisan masyarakat, hal ini akan memberikan kesempatan lebih luas kepada pelanggan untuk memilih dan membeli produk yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhannya. Akibatnya persaingan antar perusahaan menjadi semakin ketat karena setiap perusahaan berusaha untuk mempertahankan pangsa pasar dan mengembangkan usaha.

PT. Telkomsel merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang telekomunikasi, sebagai operator seluler pemimpin pasar di Indonesia telkomsel harus berusaha untuk memberikan nilai tambah (value added) bagi pelanggan, lingkungan bisnis dan stakeholdernya. Telkomsel yang berslogan “begitu dekat begitu nyata” (so close so real) diharapkan tetap menjadi pilihan utama bagi pengguna seluler di Indonesia.

Dengan slogan so close, telkomsel mendirikan Grapari dan service outlet di seluruh daerah-daerah di seluruh Indonesia agar pelanggan dengan mudah mendapatkan pelayanan. Dan untuk slogan so real telkomsel selalu mengutamakan kualitas dan ketersediaan kapasitas jaringan terluas, sehingga dimanapun berada dapat terlayani oleh jaringan telkomsel.

Grapari adalah akronim dari Graha Pari Sraya yang dijadikan nama pusat layanan pelanggan telkomsel, selain bertindak sebagai pusat layanan pelanggan yang memfokuskan diri untuk melayani para pelanggannya grapari juga menyediakan penjualan produk sendiri seperti kartu halo, simpati, as dan loop. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang baik pada kantor grapari maka harus ditunjang pula oleh kinerja yang baik pada sumber daya manusianya.

Pada hakikatnya kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.

Dengan jumlah pelanggan telkomsel yang banyak memungkinkan pelanggan untuk sering berkunjung ke kantor pelayanan Grapari Telkomsel untuk berkonsultasi tentang produk-produk telkomsel yang pelanggan gunakan.

Untuk itu salah satu tantangan untuk kualitas kinerja karyawan pada kantor pelayanan grapari telkomsel adalah perlu di perhatikannya lingkungan kerja, faktor lingkungan kerja menjadi faktor yang harus di perhatikan oleh perusahaan, karena kantor merupakan tempat utama dari suatu perusahaan untuk melayani pelanggan internal dan eksternal.

Pembentukan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan menyenangkan akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dan bagi siapa saja yang datang ke kantor pelayanan tersebut khususnya para pelanggan.

Faktor lain penunjang dari kinerja di suatu perusahaan selain lingkungan kerja yang kondusif adalah disiplin kerja yang baik pula. Masalah disiplin yang umum ditimbulkan oleh para karyawan bermasalah antara lain absensi, bolos, defisiensi produktivitas, alkoholisme dan ketidakpatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan perusahaan.

Disiplin kerja pada kantor pelayanan harus diperhatikan, karena kualitas pelayanan yang baik sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja yang baik pula. Karyawan pada kantor pelayanan harus patuh terhadap peraturan dan parameter pelayanan yang di tetapkan oleh perusahaan, agar semua pelanggan yang datang ke kantor pelayanan tersebut merasa puas dengan kualitas layanan yang diberikan karyawan tersebut dan membuat atasan percaya dengan kualitas yang karyawan tersebut miliki.

Selain lingkungan kerja dan disiplin kerja faktor komitmen organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan.

Komitmen organisasi merupakan tingkatan dimana seorang pekerja

mengidentifikasi diri dengan organisasi dan tujuan-tujuannya dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi tetap tinggal dengan organisasi karena mereka mengenal organisasi dan terikat untuk tetap tinggal menjadi anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Komitmen organisasi pada kantor pelayanan menjadi sangat penting dimiliki oleh karyawan, karena visi dan misi perusahaan dapat terlaksana apabila karyawan tersebut berkomitmen tinggi terhadap organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diangkat judul

“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN GRAPARI TELKOMSEL CABANG BATAM”

1.1 Rumusan Masalah

Dari masalah di atas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor pelayanan Grapari Telkomsel cabang Batam?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor pelayanan Grapari Telkomsel cabang Batam?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor pelayanan Grapari Telkomsel cabang Batam?
4. Apakah Lingkungan kerja, Disiplin kerja, dan Komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Grapari Telkomsel cabang Batam?

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Grapari Telkomsel Cabang Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Grapari Telkomsel Cabang Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Grapari Telkomsel Cabang Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja, dan Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Grapari Telkomsel Cabang Batam.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Lingkungan kerja

a. Pengertian lingkungan kerja

Menurut Sukanto dan Indriyo dalam Khoiriyah (2009) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan, kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah jumlah komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman di masa depan mutasi promosi. Di samping faktor–faktor di atas masih ada faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja .(Telaumbanua, Nasution, & Hakim, 2016)

Sedangkan menurut Nitisemito dalam Khoiriyah (2009) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Dalam penelitian Agung (2013) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Unsur-unsur lingkungan kerja adalah tutur kata diantara tenaga kerja seperti sikap tolong menolong, sikap saling menegur dan mengoreksi kesalahan dan juga sikap kekeluargaan diantara tenaga kerja.

b. Bentuk-bentuk lingkungan kerja

Menurut sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

c. Indikator lingkungan kerja

Dari beberapa penjelasan tentang lingkungan kerja tersebut, menurut Schermenharn (2003), indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a.Pewarnaan, b.Kebersihan, c.Penerangan, d.Keamanan, e.Kebisingan

2.1.2 Disiplin kerja

a. Pengertian disiplin kerja

Siagian (2006) memberikan pengertian bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Sutrisno (2011) mengemukakan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

b. Bentuk-bentuk disiplin

Ada tiga bentuk disiplin dan berikut ini akan di jelaskan satu persatu mengenai ketiga bentuk disiplin tersebut, yaitu sbb:

1. Disiplin manajerial (managerial discipline) dimana segala sesuatu tergantung pada pemimpin dari awal sampai akhir. Hanya melalui arahan individuallah kelompok itu membuahkan kinerja yang berharga. Segala sesuatu tergantung pada pemimpin.
2. Disiplin team (team discipline) yang mana kesempurnaan kinerja bermuara dari ketergantungan satu sama lain, dan ketergantungan ini berkecambah dari suatu komitmen anggota terhadap seluruh organisasi. Kegagalan satu orang akan menjadi kejatuhan semua orang, hal ini biasanya dijumpai dalam kelompok kerja yang relatif kecil.

3. Disiplin diri (self discipline) yang mana pelaksana tunggal sepenuhnya tergantung pada pelatihan, ketangkasan dan kendali diri.

c. Indikator disiplin kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2010) indikator disiplin kerja adalah:

- a. Mematuhi semua peraturan perusahaan
- b. Penggunaan waktu secara efektif
- c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
- d. Tingkat absensi
- e. Sanksi hukuman

2.1.3 Komitmen organisasi

a. Pengertian komitmen organisasi

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi (colquitt dan wesson: 2015). Diartikan komitmen organisasi mempengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan baru, komitmen organisasi atau loyalitas pekerja adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi didalamnya.

Seseorang yang bergabung dalam organisasi dituntut memiliki komitmen dalam dirinya. Komitmen organisasional tidak hanya memiliki arti loyalitas pasif, tetapi juga melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasi. Semakin tinggi komitmen, semakin tinggi pula kecenderungan seseorang untuk diarahkan pada tindakan yang sesuai dengan standar kinerja karyawan (Chughtai & Zafar, 2006).

b. Dimensi Komitmen Organisasi

Komitmen yang rendah mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Sebagai contoh (Meyer et al:2002) menyatakan bahwa komitmen merupakan kecenderungan individu untuk bertahan dalam organisasi karena adanya persepsi bahwa dirinya akan mengalami kerugian bila meninggalkan organisasi tersebut, lebih dikenal dengan istilah komitmen kontinuans.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan 3 dimensi komitmen organisasi menurut meyer dan Allen dalam Mas'ud (2002) yaitu:

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) adalah dimana karyawan merasa ingin tetap tinggal (bekerja di perusahaan). Ini merupakan keterkaitan emosional (*emotional attachment*) atau psikologis kepada organisasi.
2. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) dimana karyawan merasa seharusnya tetap tinggal (bekerja dalam perusahaan) dan merasa mempunyai kewajiban yang seharusnya dilakukan.
3. Komitmen berkelanjutan (*Continuence Commitment*) dimana karyawan merasa membutuhkan untuk tetap tinggal (bekerja di perusahaan). Karyawan macam ini merasa terjerat dengan perusahaan karena kurang mempunyai keterampilan (*skills*), atau tidak ada kesempatan untuk pindah ke perusahaan lain, atau menerima gaji yang sangat tinggi, dan lain sebagainya. Mereka berfikir bahwa meninggalkan perusahaan akan sangat merugikan.

c. Indikator komitmen organisasi

Dari beberapa penjelasan tentang komitmen organisasi tersebut, maka dapat disusun beberapa indikator-indikator komitmen organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Tetap tinggal

2. Bersedia kerja tambahan
3. Menjaga kerahasiaan perusahaan
4. Menggunakan produk perusahaan
5. Rela berkorban

2.1.4 Kinerja

a. Pengertian kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Secara lebih tegas (amstron dan baron:2010) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Masrukin dan Waridin (2006) menyatakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi pegawai. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan kerjanya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik. Pendidikan dapat mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi yang selanjutnya berpengaruh terhadap kerjanya.

Sedangkan (mangkunegoro:2007) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Penilaian kinerja karyawan

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan (Mathis,2002).

Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau di masa lalu relatif terhadap standar prestasinya. Penilaian kinerja juga selalu mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka, dan penyelia juga memberikan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik (Dessler,2006).

c. Indikator kinerja

Indikator kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) adalah sebagai berikut:

a.Kuantitas, b.Kualitas, c.Keandalan, d.Kehadiran, e.Kemampuan bekerja sama

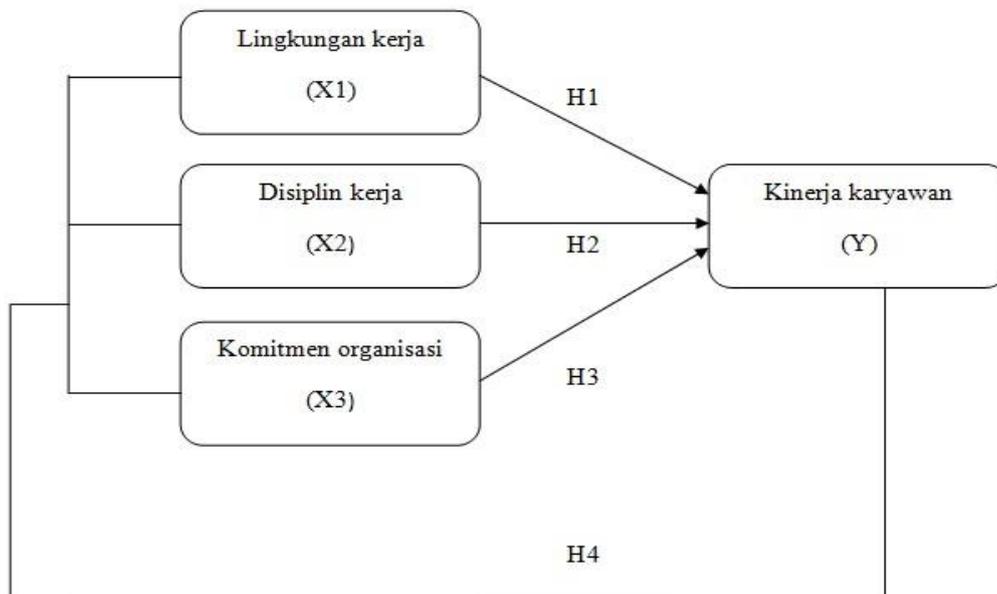
2.2 Kerangka Pemikiran

Konsep alur pikir dari masing – masing variabel penelitian di atas, menjelaskan adanya keterkaitan antara Variabel Lingkungan kerja (X_1), Variabel Disiplin kerja (X_2), dan Variabel Komitmen organisasi (X_3) yang cenderung berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Guna menjelaskan keterkaitan variabel tersebut, berdasarkan pada kajian pustaka dan penelitian sebelumnya maka kerangka berfikir selanjutnya dapat digambarkan sebagai berikut

:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



2.3 Hipotesis

Dari model kerangka pikir yang telah digambarkan, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini sebagai jawaban sementara atas permasalahan penelitian tersebut adalah :

H1 : Diduga Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

H2 : Diduga Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

H3 : Diduga Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

H4 : Diduga Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek/Subjek Penelitian

3.1.1 Lokasi penelitian

Lokasi penelitian ini akan dilaksanakan di kantor pelayanan Grapari Telkomsel cabang batam yang berlokasi di Jl. Engku putri Kel.Belian Kec. Batam kota Batam centre.

3.1.2 Waktu penelitian

Waktu penelitian dilakukan selama dua bulan yaitu bulan Februari sampai dengan Maret 2017.

3.2 Teknik Pengambilan Sampel

3.2.1 Populasi

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor pelayanan grapari telkomsel cabang batam yang berjumlah 112 orang.

3.2.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, Sugiyono (2015), jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 53 responden.

3.3 Jenis Data

Ada dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Data Primer yaitu data yang berasal langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti.
2. Data Sekunder yaitu data yang tidak diperoleh langsung oleh peneliti, tetapi diperoleh dari data yang diterbitkan oleh perusahaan/ instansi, laporan suatu lembaga, studi

kepuustakaan, literatur, jurnal penelitian terdahulu, dan majalah yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan teknik sebagai berikut :

a.Observasi, b.Wawancara, c.Kuisisioner, d.Dokumentasi

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Kriteria penentuan validitas suatu instrumen dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ untuk taraf kesalahan $\alpha = 0,05$ maka instrumen tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. **b. Uji**

Reliabilitas

Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency*, maksudnya adalah pengujian dilakukan dengan cara mengujikan instrumen sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2012).

Tabel 3.1

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Lingkungan kerja	0,815	Reliabel
Disiplin kerja	0,787	Reliabel
Komitmen organisasi	0,634	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,687	Reliabel

Sumber: Lampiran output SPSS

3.5.2 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi juga dapat dilakukan untuk mengetahui kelinearitasan variabel terikat dengan variabel bebasnya. Analisis regresi berganda yang dibahas peneliti dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel dependen dan tiga variabel independen.

Table 3.2

Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,518	3,970		,634	,529
1 X1_TOTAL	,271	,069	,383	3,914	,000
X2_TOTAL	,239	,090	,287	2,667	,010
X3_TOTAL	,393	,099	,432	3,963	,000

Untuk menguji hipotesis ini peneliti menggunakan rumus Regresi Berganda sebagai berikut, (Riduwan, 2012) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana: Y : Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

a : Konstanta b

: Koefisien x_1 : Lingkungan

Kerja x_2 : Disiplin

Kerja x_3 : Komitmen

Organisasi

3.5.3 Pengujian Hipotesis

a. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

H_0 : Variabel-variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

H_a : Variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka *probabilitas signifikansi*, yaitu:

1. Apabila *probabilitas signifikansi* $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Apabila *probabilitas signifikansi* $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

a. Uji Hipotesis 1 (H_1)

Dari Tabel 3.2 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar $3,914 > t$ tabel $2,008$ dengan taraf signifikansi $0,000$. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari $0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0

dan menerima H_a . Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis H_1 “ Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan “ diterima.

b. Uji Hipotesis 2 (H_2)

Dari Tabel 3.2 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar $2,667 > t$ tabel $2,008$ dengan taraf signifikansi $0,010$. Taraf signifikansi tersebut lebih besar dari $0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_a dan menerima H_o . Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis H_2 “ Disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan “ ditolak. c. Uji Hipotesis 3 (H_3)

Dari Tabel 3.2 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis komitmen organisasi menunjukkan nilai t hitung sebesar $3,963 > t$ tabel $2,008$ dengan taraf signifikansi $0,000$. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari $0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_o dan menerima H_a . Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis H_3 “ Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan “ diterima.

b. Uji Hipotesis secara Simultan (Uji statistik F)

Hasil perhitungan regresi secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.3 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	892,281	3	297,427	21,564	,000 ^b
	Residual	675,833	49	13,793		
	Total	1568,113	52			

Uji Hipotesis 4 (H4)

Dari Tabel 3.3 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 21,564 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis H4 “lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan “ diterima.

c. Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat, (Ghozali, 2005). Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas.

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai *Adjusted R Square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat

amat terbatas, sedangkan nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja, dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada kantor pelayanan Grapari Telkomsel Cabang Batam, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kantor pelayanan Grapari Telkomsel Cabang Batam.
2. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kantor pelayanan Grapari Telkomsel Cabang Batam.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan kantor pelayanan Grapari Telkomsel Cabang Batam.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan kantor pelayanan Grapari Telkomsel Cabang Batam.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa hal yang mungkin bisa penulis sarankan adalah, sebagai berikut:

1. Bagi para pimpinan manajemen PT. Telkomsel agar dapat mencermati faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya lingkungan kerja. Hal ini cukup penting dilakukan mengingat kinerja karyawan yang baik harus didukung oleh lingkungan kerja yang baik pula, apabila kinerja karyawan meningkat maka kualitas pelayanan pada kantor pelayanan Grapari telkomsel akan semakin baik yang berimbas kepada kepuasan para pelanggan.
2. Bagi seluruh karyawan pada kantor pelayanan Grapari Telkomsel Cabang Batam di harapkan dapat lebih meningkatkan nilai disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap perusahaan. Disiplin kerja dan komitmen organisasi yang baik diharapkan mampu untuk terus membawa perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan.
3. Bagi peneliti yang akan datang diharapkan penelitian ini dapat dipakai sebagai referensi untuk mengembangkan penelitian yang sama, sehingga di masa yang akan datang peneliti lain dapat melakukan penelitian mengenai variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan/organisasi/instansi yang lain.
4. Bagi pihak pembaca atau pihak lain semoga penelitian ini dapat berguna sebagai masukan atau pertimbangan untuk menginterpretasikan dalam perusahaan/organisasinya masing-masing dalam hal mengenai pengaruh kinerja karyawan, khususnya faktor lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arina Nurandini. 2014. *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan studi pada pegawai perum perumnas Jakarta* (skripsi). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Diana Khairani Sofyan. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA* (jurnal). Lhokseumawe: Universitas Malikusaleh.
- Dwi Suci Puspita Sari. 2012. *Pengaruh Disiplin Keselamatan dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Raja Besi Semarang* (jurnal). Semarang: Universitas Dian Nuswantoro.
- Fahmi Irham. 2010. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Misra Mahriyanti Pulungan. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara* (jurnal). Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Novita Siregar. 2015. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Provinsi Sumatera Utara* (jurnal). Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Rasto. 2015. *Manajemen Perkantoran*. Bandung: Alfabeta.
- Sahertian Pieter. 2010. *Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan Dan Tugas Sebagai Antecedent Komitmen Organisasional Self-Efficacy Dan Organizational Citizenship Behavior* (jurnal). Manajemen Dan Kewirausahaan, 12 (2), h: 156-169.
- Sidik Cahyo Saputro. 2011. *Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan PT. Telkomsel pada Kepuasan Pelanggan* (skripsi). Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Syuhermawan. 2014. *Pengaruh Kompensasi Disipin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Aremo Tanjung riau* (skripsi). Batam: Universitas Kepulauan Riau.
- Triana Fitriastuti. 2013. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan* (jurnal). Kalimantan timur: Universitas Mulawarman.
- Umni Kaltsum. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru kasus pada karyawan bagian SDM* (jurnal). Pekanbaru: Universitas Riau.
- Telaumbanua, K. R., Nasution, A. P., & Hakim, L. (2016). *Pengaruh Upah, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tidak Tetap (Ptt) Di Rsud Embung*

Fatimah Kota Batam. *BENING*, 3(2). Retrieved from
<http://journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/701/528>

Veby Alrianty. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nexus Engineering Indonesia* (skripsi). Batam: Universitas Kepulauan Riau.

Veronica Aprillia. 2011. *Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indomulti Plasindo di kota semarang* (jurnal). Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Grafindo.

Wibowo Edi Agung. 2012. *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian*. Cetakan I. Yogyakarta : Gava Media.

Widi Purnama Sari. 2011. *Pengaruh Disiplin Kerja Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah sungai pemalijuana* (jurnal). Semarang: Universitas Dian Nuswantoro.

Yani M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.