

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SURYABUMI
AGROLANGGENG PALI**

SKRIPSI



Nama : RAHMAN JULIARTO

Nim : 212015041

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2020

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SURYABUMI
AGROLANGGENG PALI**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu persyaratan
memperoleh gelar sarjana manajemen**



Nama : RAHMAN JULIARTO

Nim : 212015041

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2020

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhamdiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng Pall
Nama : Rahman Juliarto
Nim : 21 2015 041
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Study : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

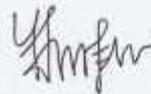
Diterima Dan Disahkan
Pada tanggal 14 februari 2020

Pembimbing I,

Pembimbing II,



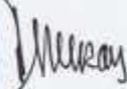
DR. Trisniarty Adjieng Moelyati, S.E., M.M
NIDN: 0019026101



Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

Mengetahui,
Dekan
Ketua Program Study Manajemen




H. Murtuza Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN: 0216057001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rahman Juliarto
Nim : 212015041
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul penelitian : Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali.

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, November 2019



Rahman Juliarto
Rahman juliarto

ABSTRAK

Rahman Juliarto/212015041/2020/Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali. Sampel yang diambil sebanyak 89 responden. Data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data melalui kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis *Kualitatif* dan *Kuantitatif*. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan persamaan regresi : $Y = 4,061 + 0,380 X_1 + 0,435 X_2$. Hasil uji hipotesis secara simultan, membuktikan ada pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara parsial, membuktikan ada pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan variabel komitmen organisasi dan lingkungan kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan, dengan besarnya sumbangan yang disebabkan sebesar 70,2%

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Rahman Juliarto / 212015041/2020 / Effect of Organizational Commitment and Work Environment on Employee Performance of PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali.

The formulation of the problem in this study was is there any influence of organizational commitment on the performance of employees at PT. Surya Bumi Agro Langgeng Pali. The number of samples was 89 respondents. The data used was primary data. Data collection method used was questionnaire. Analysis of the data used was qualitative and quantitative analysis. Technique used for analyzing the data was multiple linear regression. The results of multiple linear regression analysis showed that the regression equation: $Y = 4.061 + 0.380 X_1 + 0.435 X_2$. Simultaneously hypothesis test results proved that there was an influence of organizational commitment and work environment on employee performance. The partial hypothesis test results proved that there was an effect of organizational commitment and work environment partially on employee performance. The coefficient of determination test results showed the variables: organizational commitment and work environment were 70.2% contributed to the ups and downs of changes that occur in employee performance.

Keywords: Organizational Commitment, Work Environment and Employee Performance



PRAKATA



Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penulisan skripsi yang berjudul **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SURYABUMI AGROLANGGENG PALI**. Dapat terselesaikan. Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan umat Islam, Nabi besar Muhammad SAW, yang terang menerang yakni Addinul Islam.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada Kedua orang tuaku tercinta maduan dan rasmina, kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada saat suka maupun duka, selalu mendampingi, yang selalu memanjatkan doa kepada putra Mu tercinta dalam sujudnya, pendidikan dan motivasi baik dalam bentuk materil maupun moral yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs.FauziRidwan, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE.,M.Si selaku Ketua Jurusan Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu DR. Trisniarty adjeng moelyatie,S.E.,M.M selaku pembimbing I dan Ibu Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku pembimbing II yang dengan kesabaran

membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga usulan penelitian ini dapat di selesaikan dengan baik.

5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di universitas ini. Beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
6. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2015 yang telah banyak membantu serta memberikan sumbangsih pemikiran dalam memperlancar penulisan skripsi ini.
7. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan kami ucapkan terimakasih.

Palembang, februari 2020

Rahman juliarto

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR

HALAMAN SAMPUL

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....i

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIATii

ABSTRAKiii

ABSTRAC.....iv

HALAMAN PRAKATAv

DAFTAR ISIvii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 5

C. Tujuan Penelitian 6

D. Manfaat Penelitian 6

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori..... 7

1. Kinerja karyawan 7

2. Komitmen Organisasi..... 14

3. Lingkungan kerja 18

B. Penelitian Sebelumnya 21

C. Kerangka Pemikiran..... 24

D. Hipotesis..... 24

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian..... 25

B. Lokasi Penelitian..... 26

C. Operasionalisasi Variable..... 26

D. Populasi Dan Sample 27

E. Data Yang Digunakan 29

F. Metode pengumpulan Data 29

G. Analisis Data dan teknik Analisis 31

1. Analisis Data 31

2. Teknik analisis	33
A. Uji instrumen penelitian	32
B. Teknik analisis data	33

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	38
B. Pembahasan	57

BAB V

A. Kesimpulan	68
B. Saran	68

DAFTAR PUSTAKA

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menggerakkan dan mengelola sumber daya lainya agar berdaya guna bagi kehidupan manusia, Betapapun canggihnya peralatan dan teknologi di jaman yang semakin moderen ini jika tidak di dukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan suatu organisasi tidak akan tercapai dengan baik. Sebaliknya,jika peralatan yang sederhana dan dikerjakan dengan tenaga kerja yang berkualitas maka hasil yang dicapai akan jauh lebih baik. Oleh karena itu tuntutan akan adanya sumber daya manusia yang berkualitas tinggi sangat diperlukan dalam suatu organisasi untuk mengimbangi perkembangan dunia bisnis atau perusahaan, oleh karena itu perusahaan akan mampu bersaing dan berkembang dengan baik.

Kinerja karyawan berkaitan dengan usaha pencapaian tujuan dan sasaran yang diinginkan perusahaan. Karyawan merupakan faktor penggerak yang dapat mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan, atau dengan kata lain bahwa karyawan adalah inti kehidupan bagi setiap organisasi atau perusahaan, karena itulah dukungan diberikan pada seluruh karyawan, agar pelaksanaan kegiatan bisa berjalan dengan baik.

Kinerja adalah tantangan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerja tersebut. Kinerja berasal dari pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung, Wibowo (2015: 7). Untuk mencapai tingkat kinerja karyawan yang tinggi, maka karyawan harus mempunyai komitmen yang tinggi pula dimana komitmen ini merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi tersebut menimbulkan rasa ikut memiliki terhadap perusahaan.

Komitmen organisasi merupakan perasaan indentifikasi, pelibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan, organisasi atau unit dalam organisasi. Wibowo (2015: 429). Komitmen organisasi pada setiap karyawan sangat penting karena dengan adanya komitmen maka karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab, semangat kerja yang maksimal serta memiliki suatu kepercayaan pada nilai-nilai perusahaan terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen bekerja.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorang maupun sebagai kelompok. Menurut kasmir (2016: 192) lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil

kerja seorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhinya dalam bekerja.

PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali merupakan perusahaan yang terletak di Sumatra Selatan tepatnya di Jl. Simpang Tais, Jl. Raya 14,5 KM Pendopo, Kec. Talang Ubi Kab.Pali.PT. Suryabumi Agrolanggeng merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan sawit.

Tabel I.I
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Pada Produksi Sawit PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali

Tahun	Sawit	Target tandan sawit (ton)	Realisasi tandan sawit (ton)	Tandan sawit yang belum tercapai (ton)
2015	Tandan buah segar (TBS)	130.499,999	125.946,340	5,219,999 4%
2016	Tandan buah segar (TBS)	126.500,000	122.683,280	5,060,000 4%
2017	Tandan buah segar (TBS)	108.000,000	105.454,321	3,240,000 3%
2018	Tandan buah segar (TBS)	86.008,349	85.000,000	1,700,000 2%

Sumber: PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali, 2019

Data diatas merupakan hasil pelaksanaan kerja karyawan pada produksi sawit dari tahun 2015 sampai 2018 ada hubungannya dengan kinerja karyawan. Dapat dilihat hasil produksi sawit mengalami penurunan meskipun pada tahun 2015 hampir memenuhi target tetapi pada tahun 2016-2018 mengalami penurunan secara terus menerus. karyawan tidak mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan, semua karyawan berperan aktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Selanjutnya dalam hubungan umpan balik yaitu, Atasan kurang memberikan masukan dan responsif kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itualat dan sarana sudah terbilang lama, pada saat mesin beroperasi sering mengalami kerusakan sehingga kinerja karyawan menurun.

Komitmen organisasi yang diterapkan PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali masih rendah. Rendahnya komitmen organisasi dalam hubungannya dengan kepercayaan karyawan yaitu, dalam perjanjian awal perusahaan menjanjikan adanya kenaikan gaji secara berkala, akan tetapi hal tersebut belum terlaksana sehingga hal tersebut mengurangi rasa kepercayaan karyawan terhadap perusahaan. Selanjutnya dalam hubungan dengan pelibatan pekerja, perusahaan tidak memberikan kebebasan pada karyawan dalam menyampaikan pendapat dalam hal ini karyawan tidak pernah ikut dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan atau kebijakan. Kebijakan perusahaan yang saat ini dirasa kurang sesuai dengan harapan karyawan mengenai kebijakan perusahaan yang tidak memfasilitasi adanya pengajuan pinjaman uang untuk karyawan. Sedangkan dalam hubungannya dengan keadilan kerja, tidak adanya perbedaan beban pekerjaan yang diterima oleh karyawan perusahaanyang sudah lama bekerja dan karyawan baru

selain beban pekerjaan dari segi gaji dan jabatan juga tidak ada perbedaan antara karyawan baru dan karyawan yang sudah lama bekerja.

Lingkungan kerja yang kurang kondusif karena hubungan antara karyawan dan pimpinan kurang berjalan dengan baik, ini disebabkan kurangnya arahan komunikasi dari pimpinan. Selain itu dalam hal keamanan, belum tersedianya loker pribadi di tempat kerja untuk menyimpan barang-barang pribadi mereka seperti tas, handphone dan lain-lain di saat sedang bekerja. Selanjutnya dalam hubungannya dengan sirkulasi udara akibat dari pertambangan batubara yang berada di dekat perusahaan mengakibatkan udara di sekitar perusahaan menjadi terasa lebih panas dan kurangnya ventilasi udara di dalam ruangan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Komitmen Organisasi dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali.**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali ?
2. Adakah Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali ?
3. Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali ?

C. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja KaryawanPT. Suryabumi Agrolanggeng Pali
2. Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali
3. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali

D. Manfaat Penelitian

- 1) Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini, maka penulis diberi kesempatan untuk memperluas ilmu pengetahuan dibidang ekonomi pada umumnya dan khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

- 2) Bagi perusahaan

Diharapkan memberikan sumbangan pemikiran dan masukan pada PT. Agrolanggeng Pali mengenai pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

- 3) Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya untuk peneliti yang relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Pratama. 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. PT. PLN (persero) Surabaya.
- Bambang Swasto. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Daerah air minum (PDAM) Malang.
- Danang, sunyoto.(2015). *Perilaku Konsumen dan Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasan, Iqbal. (2012). *Statistik 1*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasan, Iqbal. (2015). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2*. Jakarta. Penerbit : PT. Remaja Rosdakarya.
- Kasmir.(20016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kelima. Bandung : PT Refik Aditama
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Wibowo.(2015). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Penerbit Penerbit PT RajaGrafindoPersada.Jakarta