

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ALAMJAYA WIRASENTOSA PEMATANGSIANTAR

Agatha Deo S Batubara

Universitas Simalungun

Email : agatabatubara777@gmail.com

Abstract

The destinations of this examination are: 1. To portray the workplace, responsibility and execution of representatives at PT Alamjaya Wirasentosa Pematangsiantar. 2. To decide the impact of workplace and obligation to worker execution at PT Alamjaya Wirasentosa Pematangsiantar either all the while or halfway. The exploration configuration utilized is library examination and field research. The populace in this investigation is the whole populace of PT Alamjaya Wirasentosa Pematangsiantar, adding up to 26 individuals. The information utilized are subjective information and quantitative information, and information assortment methods through surveys, meetings and documentation. At that point the information examination procedure utilized the traditional supposition test, subjective distinct investigation and quantitative enlightening examination.

The examination results from numerous straight relapse, in particular $R = 1.017 + 1.044X_1 + 0.528X_2$, implying that there is a positive impact between workplace and obligation to worker execution. The aftereffects of the connection coefficient examination acquired a worth of $R = 0.889$, which implies that there is a solid and positive connection between workplace and obligation to representative execution. At that point the assurance coefficient esteem = 0.791, implying that the high and low presentation of representatives at PT Alamjaya Wirasentosa Pematangsiantar of 79.1% can be clarified by workplace and responsibility while the leftover 20.09% is impacted by different factors like authoritative culture, correspondence, pay, improvement, profession, administration style, preparing, position fulfillment and different factors not inspected in this investigation. From the consequences of the preparing an estimation of the survey, the creators presume that the workplace and responsibility applied by PT Alamjaya Wirasentosa Pematangsiantar have a positive and huge impact on representative execution. This is confirmed by synchronous theory test, where the test outcomes $f_{count} (43.454) > F_{table} (3.422)$ with an importance level of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Workplace, Responsibility and Representative Execution

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah: 1. Untuk mengetahui gambaran lingkungan kerja, komitmen dan kinerja karyawan pada PT Alamjaya Wirasentosa Pematangsiantar. 2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT Alamjaya Wirasentosa Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan.

Received November 30, 2022; Revised Desember 31, 2022; Januari 13, 2023

* Agatha Deo S Batubara, agatabatubara777@gmail.com

Populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi yang terdapat pada PT Alamjaya Wirasentosa Pematang siantar yang berjumlah 26 orang. Data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif, dan teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Kemudian teknik analisa data menggunakan uji asumsi klasik, analisis deskriptif kualitatif dan analisis deskriptif kuantitatif.

Hasil analisis dari regresi linier berganda yaitu $y = 1,017 + 1,044X_1 + 0,528X_2$, artinya terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh nilai $r = 0,889$, artinya terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara lingkungan kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi $= 0,791$, artinya tinggi rendahnya kinerja kariawan pada PT Alamjaya Wirasentosa Pematang siantar sebesar 79,1% dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan komitmen sedangkan sisanya sebesar 20,09% dipengaruhi oleh ide lain seperti budaya organisasi, komunikasi, kompensasi, pengembangan karir, gaya kepemimpinan, pelatihan, kepuasan kerja dan variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil pengolahan dan perhitungan kuesioner penulis mendapatkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja dan komitmen yang diterapkan PT Alamjaya Wirasentosa Pematangsiantar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui uji hipotesis secara simultan, dimana hasil uji hitung $(43,454) > F_{tabel} (3,422)$ dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Komitmen dan Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

SDM memiliki peran yang signifikan dalam kegiatan-kegiatan yang berwibawa, karena bagaimanapun kemajuan dan pencapaian suatu perusahaan tidak dapat terlepas dari pekerjaan dan kapasitas SDM yang baik. Organisasi berusaha untuk mempertahankan perwakilan dengan kepercayaan diri yang tinggi, untuk membuat dan menjaga SDM yang serius. SDM pada akhirnya merupakan komponen fundamental untuk pencapaian suatu organisasi.

PT Alamjaya Wirasentosa Pematangsiantar adalah distributor resmi produk-produk Indofood untuk daerah pematangsiantar. Kegiatan utama PT Alamjaya Wirasentosa Pematangsiantar yaitu melakukan penyimpanan sementara barang-barang yang nantinya di distribusikan ke tangan konsumen, tidak hanya berfokus pada penjualan produk-produk tersebut melainkan juga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Untuk itu diharapkan perusahaan memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

Kinerja karyawan dapat diukur dari lima dimensi seperti kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerjasama.

Tabel 1

Fenomena Kinerja Karyawan pada PT Alamjaya Wirasantosa Pematangsiantar

Dimensi Kinerja	SB	B	CB	TB	STB	Jumlah
Kuantitas	25%	35%	35%	5%	0	100%
Kualitas	20%	25%	25%	30%	0	100%
Ketepatan waktu	25%	35%	20%	20%	0	100%
Kehadiran	20%	35%	30%	15%	0	100%
Kerjasama	40%	25%	20%	15%	0	100%
Rata-rata	25%	29%	29%	17%	0	100%

Sumber: hasil wawancara pada pemimpin seksi operasional PT Alamjaya Wirasantosa Pematangsiantar (2019)

Dijelaskan kinerja karyawan pada PT Alamjaya Wirasantosa Pematangsiantar masih belum optimal. Seperti pada dimensi kuantitas dimana karyawan tidak hanya melakukan satu bentuk aktivitas saja melainkan merangkap pekerjaan karyawan lainnya. Pada dimensi kualitas dimana masih terdapat karyawan yang belum mampu bekerja sesuai standar perusahaan. Pada dimensi ketepatan waktu karyawan masih belum dapat menggunakan seefektif mungkin waktu dalam hal penyelesaian pekerjaan. Pada dimensi kehadiran dimana perusahaan masih menggunakan pola absensi sistem manual seperti menulis sendiri daftar hadir, belum menggunakan sistem fingerprint sehingga karyawan dapat melakukan pemalsuan dengan menitipkan absensi pada rekan kerja lainnya.

Faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Alamjaya Wirasantosa Pematangsiantar adalah lingkungan kerja. Menurut Winarti, dkk (2016:01), mengatakan bahwa “untuk untuk menunjang kinerja para karyawannya, perusahaan harus memperhatikan salah satu faktor yang dapat mempengaruhinya seperti lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang terdiri dari lingkungan yang satu dan lainnya kejadian dimensi nya kerja fisik dapat dilihat dari sirkulasi udara yang kurang baik, fasilitas kantor yang belum memadai, penataan ruang kerja yang belum efisien, lingkungan kerja yang kurang bersih, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan dalam bekerja. Dimensi lingkungan kerja nonfisik dapat dilihat dari hubungan kerja serta komunikasi antara pimpinan dengan karyawan yang belum terjalin dengan baik.

Disamping faktor lingkungan, faktor komitmen juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Yulanda, dkk (2017:79), “komitmen dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan standart kerja demi mencapai tujuan perusahaan, apabila komitmen karyawan yang diberikan tidak diterima baik oleh karyawan maka tingkat kinerja karyawan akan menurun.

Komitmen adalah beberapa variabel penting bisa pengaruh bekerja kariawan yang terdiri dari komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). Dari tiga dimensi yang telah disebutkan masih ada dimensi yang prosesnya belum optimal yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), dimana masih ada karyawan yang tidak tepat waktu saat masuk dinas, menunda tugas-tugasnya, dan tidak memanfaatkan sarana kantor dengan baik. Pada dimensi komitmen normatif (*normative commitment*) dimana masih ada karyawan yang merasa tidak memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan sehingga masih lalai dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat adanya gap antara fenomena dengan harapan serta dukungan teori mengenai lingkungan kerja, komitmen, dan kinerja. Maka penulis tertarik melakukan penelitian ini.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Seperti yang ditunjukkan oleh Mondy (2008: 4), "aset manusia dewan adalah pemanfaatan berbagai orang untuk mencapai tujuan hierarkis". Sebagaimana diindikasikan oleh Rivai (2009: 4), “human asset board adalah salah satu ruang administrasi umum yang meliputi bagian-bagian persiapan, pengaturan, pelaksanaan dan pengendalian”.

Kemudian, seperti yang ditunjukkan oleh Dessler (2010: 4), "mengungkapkan bahwa aset manusia, dewan adalah cara untuk mendapatkan, mempersiapkan, mensurvei, dan membujuk perwakilan, dengan fokus pada koneksi kerja, kesejahteraan, penghiburan, dan masalah kesetaraan.

Mengingat sebagian dari perasaan yang memenuhi syarat di atas, sangat mungkin beralasan bahwa aset manusia para eksekutif adalah ilmu yang digunakan administrator untuk mengaktifkan SDM selama waktu yang dihabiskan untuk mempersiapkan, mensurvei, meriah, berfokus pada hubungan kerja, kesejahteraan, dan penghiburan dari perwakilan mereka.

Sebagaimana diindikasikan oleh Sutrisno (2011: 9), aset manusia yang dimiliki oleh para eksekutif memiliki empat kapasitas, yaitu:

- 1) Tindakan menyarankan penilaian persiapan keadaan angkatan kerja, untuk menyesuaikan afiliasi secara efektif dan menguntungkan, dalam membantu pengakuan tujuan.
- 2) Pengaturan mengandung arti latihan untuk mengumpulkan perwakilan dengan memutuskan bagibagi bekerja, hubungan kerja, penunjukan kekuasaan, penggabungan, serta tugas sebagai grafik otoritatif.
- 3) Bearing and gainment adalah latihan untuk memberikan pedoman kepada perwakilan agar mereka berpartisipasi dan bekerja dengan sukses dan produktif dalam mencapai tujuan hierarkis.
- 4) Kontrol, untuk lebih spesifik gerakan perwakilan pengendali agar sesuai dengan pedoman hierarki dan bekerja sesuai rencana.
- 5) Perbaikan adalah interaksi peningkatan kemampuan khusus, hipotetis, wajar, dan moral perwakilan melalui instruksi dan persiapan.
- 6) Gaji adalah pengaturan kompensasi langsung sebagai uang tunai atau produk kepada pekerja sebagai trade-off untuk administrasi yang dikirimkan ke asosiasi.
- 7) Rekonsiliasi adalah tindakan untuk menggabungkan kepentingan asosiasi dan persyaratan perwakilan untuk membuat kolaborasi yang menyenangkan dan secara umum berharga.
- 8) Backing merupakan pengembangan untuk menjaga atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan pengabdian agar mereka bekerja sama hingga pensiun.
- 9) Pengendalian adalah salah satu aset manusia yang penting dalam kapasitas para eksekutif dan merupakan cara untuk mengetahui tujuan-tujuan hierarkis, karena tanpa disiplin, sulit untuk mencapai tujuan-tujuan terbesar.
- 10) Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

Lingkungan Kerja

Seperti yang diindikasikan oleh Sedarmayanti (2001: 20), tempat kerja adalah keseluruhan perangkat perkakas dan material yang dilihat oleh iklim umum dimana seseorang bekerja, strategi kerja, dan rencana kerja mereka baik secara terpisah maupun dalam pertemuan. Sesuai Nitisemito (2006: 183), mencirikan bahwa tempat kerja adalah semua yang ada di sekitar spesialis yang dapat mempengaruhi dia dalam melakukan tugas yang dialokasikan.

Sementara itu, menurut Petra (2008: 1), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhinya dalam menyelesaikan tugas yang dialokasikan untuknya.

Mempertimbangkan evaluasi para ahli yang berlebihan, pembuat menganggap bahwa Tempat kerja adalah segalanya di sekitar para ahli yang dapat memberikan pengaruh yang sangat besar bagi diri mereka sendiri menyelesaikan komitmen dan usaha yang diberikan oleh asosiasi.

Menurut Sedarmayanti (2001: 21), tempat kerja dapat diisolasi menjadi dua kelas, yaitu:

- 1) Tempat kerja sebenarnya adalah iklim yang langsung diidentikkan dengan perwakilan, misalnya fokus kerja, tempat duduk, meja, suhu, udara, lengket, pencahayaan, suara ribut, bau yang mengganggu, keamanan, naungan, juga, lainnya.
- 2) Untuk sebagian besar, tempat kerja non-asli adalah keadaan yang terjadi yang terkait dengan hubungan yang berfungsi, dua asosiasi dengan atasan dan asosiasi dengan mitra.

Tanggung jawab

Sesuai Sopiha (2008: 155), "tanggung jawab adalah elemen penting dari perilaku yang dapat digunakan untuk mensurvei kecenderungan pekerja untuk tetap sebagai individu dari asosiasi".

Sesuai dengan Mathis dan John (2001: 100), "tanggung jawab adalah bahwa perwakilan yang secara umum senang dengan pekerjaan mereka akan lebih berdedikasi secara moderat kepada asosiasi dan perwakilan yang berfokus pada asosiasi akan mendapatkan pemenuhan yang lebih menonjol".

Kemudian, sebagaimana diindikasikan oleh Sutrisno (2011: 296), menyatakan bahwa “tanggung jawab adalah disposisi pengabdian perwakilan kepada asosiasi dan selanjutnya merupakan siklus mengkomunikasikan kepedulian dan investasi dalam asosiasi”.

Dilihat dari sebagian pemaknaan para ahli di atas, cenderung beralasan bahwa tanggung jawab merupakan karakteristik yang menggambarkan seseorang yang memiliki kualitas dalam menyelesaikan kewajiban yang diberikan tugas dengan tepat.

Menurut Robbins dan Timothy (2009: 101) ada tiga komponen tanggung jawab, khususnya:

1) Tanggung Jawab Emosional

Untuk lebih spesifiknya keterlibatan pekerja yang penuh gairah dalam asosiasi, tanggung jawab ini akan membuahkan hasil jika kontribusi dalam asosiasi menjadi bukti dari pertemuan yang menyenangkan.

2) Tanggung Jawab Berkelanjutan

Artinya, komitmen tanggung jawab tergantung pada biaya yang dikeluarkan karena pengunduran diri pekerja dari asosiasi. Tanggung jawab ini akan berpengaruh ketika perkiraan individu. Jika individu keluar dari masyarakat, hipotesis akan hilang atau kurang bernilai.

3) Standarisasi Tanggung Jawab

Secara khusus kontribusi emosi pekerja dengan usaha yang dialokasikan oleh asosiasi. Tanggung jawab ini akan berdampak jika ada efek samping dari ketegangan yang disamarkan untuk melakukan gerakan tertentu, dan menerima keuntungan yang membuat sensasi komitmen yang harus diganti.

Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2010: 170) mengungkapkan bahwa presentasi merupakan prestasi seseorang dalam mengerjakan suatu tugas. Seperti yang ditunjukkan oleh Zainal, et. Al. (2015: 406), eksekusi adalah elemen inspirasi dan kapasitas.

Sementara itu, sebagaimana ditunjukkan oleh Mathis dan John (2006: 113), pelaksanaan merupakan konsekuensi dari pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diserahkan kepadanya untuk pengalaman, realitas dan kapasitas dan waktu.

Dilihat dari pengertian para spesialis di atas, maka pameran cenderung dianggap sebagai tingkat pencapaian umum dalam kurun waktu tertentu.

Sesuai Mathis dan John (2006: 378), ada lima komponen yang mempengaruhi eksekusi representatif:

- 1) Jumlah hasil, dapat diuraikan sebagai hasil dari ukuran pekerjaan yang dibuat oleh perwakilan. Jumlahnya bisa diperkirakan dalam rupiah, satuan dan lain-lain.
- 2) Sifat hasil dapat diartikan sebagai kesempurnaan karya yang dibuat oleh perwakilan.
- 3) Idealisme hasil dapat diartikan sebagai kesesuaian penyelesaian pekerjaan pekerja dengan kerangka waktu keanggunan yang diberikan.
- 4) Partisipasi, ketepatan perwakilan untuk pergi ke tempat kerja sesuai atau lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan.
- 5) Kapasitas untuk bekerja sama, keinginan perwakilan untuk bekerja sama secara kolektif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan

Eksekusi perwakilan dalam asosiasi dapat dipengaruhi oleh tempat kerja dan tanggung jawab. Adanya pilihan menemukan tempat kerja tentang pelaksanaan pekerja seperti yang diindikasikan oleh Winarti dkk (2016: 1), mengatakan bahwa "untuk membantu pameran perwakilannya, organisasi harus fokus pada salah satu variabel yang dapat berdampak, seperti tempat kerja. Tempat kerja adalah segala sesuatu di lingkungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung diidentifikasi dengan perwakilannya.

Sementara itu, untuk menemukan dampak tanggung jawab terhadap eksekusi pekerja, menurut Yulanda et al. (2017: 79), "tanggung jawab dapat mendorong perwakilan untuk mengurus pekerjaan sesuai prinsip kerja untuk mencapai tujuan organisasi, jika tanggung jawab pekerja tidak diterima secara umum oleh pekerja, tingkat pameran pekerja akan berkurang.

Dengan cara ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara tempat kerja dan kewajiban kepada perwakilan yang dapat meningkatkan pelaksanaan pekerja sehingga tujuan otoritatif dapat tercapai. Berdasarkan pemeriksaan oleh Sidabutar, dkk. (2016) yang menyatakan bahwa tempat kerja dan tanggung jawab mempengaruhi pelaksanaan pekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Lingkungan Kerja pada PT Alamjaya Wirasentosa Pematangsiantar

Pada pengukuran yang dipakai dalam penelitian ini, cenderung diperjelas bahwa tempat kerja di PT Alam jaya Wira sentosa Pematang siantar dapat diatur sebaik mungkin. Hal ini dibuktikan dengan hasil polling yang mendapatkan nilai normal 3,65 dengan langkah-langkah respon yang cerdas.

Namun, dari petunjuk umum yang mendapatkan aturan respons yang cerdas, ada penanda yang memiliki nilai rendah, khususnya elemen iklim aktual untuk penanda pendukung kantor aktual untuk memperoleh nilai normal 3,35 dengan ukuran yang baik. Hal ini dapat membuat kewalahan dengan menambah kantor sebenarnya yang dibutuhkan oleh perwakilan sehingga mereka dapat mendorong pekerja untuk mengurus tanggung jawab mereka dengan lebih baik.

Penunjuk pelipur lara di lingkungan kerja mendapat nilai normal 3,31 dengan ukuran yang memadai. Hal ini dapat ditingkatkan dengan mendalangi ruang kerja nyaman yang diharapkan dan memperluas kerapihan ruangan dengan menambah tenaga kebersihan agar kerapihan ruangan tetap terjaga.

Pada pengukuran iklim non aktual, penanda hubungan kerja dengan perintis memperoleh nilai normal 3,35 dengan standar sangat dapat diterima. Untuk mengatasi hal tersebut, organisasi harus memperluas pergaulan antara pionir dan bawahan, misalnya melalui pertemuan yang tidak biasa untuk membangun kedekatan antara pionir dan bawahan. Penanda hubungan kerja dengan bagian atas kantor memperoleh nilai normal 3,35 dengan model yang benar-benar layak. Untuk mengatasi hal ini, puncak divisi harus memiliki pilihan untuk lebih dekat dengan bawahannya saat berada dalam organisasi dan mengurangi batasan yang ada.

Komitmen pada PT Alamjaya Wirasentosa Pematangsiantar

Dilihat dari estimasi yang dipakai untuk ini, dari hasil yang diperoleh cenderung terlihat ada komitmen kepada PT Alamjaya Wirasentosa Pematangsiantar tergolong tinggi. Hal ini dapat dibuktikan tergantung pada konsekuensi jajak pendapat yang memperoleh nilai normal 3,63 dengan model jawaban tinggi.

Namun dari semua Petunjuk bahwa pada aturan normal find high solution terdapat penanda yang memiliki nilai rendah, untuk lebih spesifik pada komponen tanggung jawab emosional pada penanda kepuasan dalam mengerjakan tugas nilai normal adalah 3,31 dengan model respon yang sesuai sangat tinggi. . Untuk mengatasi hal ini, organisasi harus memberikan hadiah sebagai penghargaan kepada perwakilan yang dapat menyelesaikan fungsinya dengan baik sehingga dapat memperluas kebahagiaan pekerja saat bekerja.

Selanjutnya indikator perasaan dapat sebagian saudara di perusahaan diperoleh nilai rerataan 3,35 yaitu model jawaban cukup teratas.melakukan aktivitas di luar jam kerja bersama sehingga akan terjalin hubungan kekerabatan yang erat antara karyawan dan karyawan dengan atasan.

Pada dimensi komitmen normatif pada indikator loyalitas dicapai hasil rerataan 3,31 yaitu model jawaban cukup teratas. ini dapat diatasi mengasih kesempatan berkarir yang lebih kepada karyawan dan memberi motivasi kepada karyawan bahwa perusahaan adalah kepentingan bersama yang harus sama-sama diperjuangkan .

Pada indikator keterlibatan didapat skor rerataan 3,31 dengan kriteria jawaban cukup tinggi. Untuk mengatasi hal ini perusahaan sebaiknya meningkatkan interaksi antara pimpinan dengan bawahannya dan pimpinan aktif menanyakan ide-ide karyawan sehingga karyawan merasa dilibatkan dalam perusahaan. Pada penunjuk komitmen untuk terus bekerja nilai normalnya adalah 3,15 dengan standar respon yang sesuai sangat teratas. Untuk mengatasi hal ini sebaiknya perusahaan memberikan penjelasan mengenai tugas dan tanggung jawab setiap karyawan secara jelas dan akibat yang akan muncul sehingga meningkatkan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Kinerja Karyawan pada PT Alamjaya Wirasentosa Pematangsiantar

Pada pengukuran yang dipakai dengan penelitian, hasil yang didapat dapat diperjelas maka presentasi perwakilan di PT Alamjaya Wirasentosa Pematangsiantar terbilang bagus. Seperti ini dapat dijelaskan tergantung pada konsekuensi survei yang memperoleh nilai normal 3,56 dengan model respons cerdas.

Bagaimanapun juga, kebetulan ini ada marka yang harus diperhatikan karena nilainya masih dibawah normal, yaitu pada besaran pengukuran pada duty pointer dan hasil kerja nilai normalnya adalah 3,31 dengan model respon yang sesuai. sangat bisa diterima. Untuk mengatasi hal ini, organisasi harus memberikan klarifikasi tentang

kewajiban dan persetujuan yang akan diakui sehingga perwakilan lebih fokus pada hasil kerja mereka. Dalam penunjuk tingkat penyelesaian pekerjaan, nilai normal 3,27 diperoleh dengan model untuk jawaban yang cukup. Untuk mengatasi hal tersebut, organisasi hendaknya memberikan kesiapan kepada perwakilannya yang ditunjukkan oleh posisi mereka dengan tujuan agar pekerja dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai norma.

Pada pengukuran kualitas, penunjuk ketepatan pada pekerjaan mendapat nilai normal 3,23 model kunci yang memadai. Cara menyelesaikannya organisasi harus memberikan upaya kepada semua perwakilan untuk menangani strategi kerja dan menyelesaikan pertimbangan ulang setiap tugas untuk menghindari kegagalan. Pada penanda kerapihan pada puncak pekerjaan didapatkan nilai normal 3,19 dengan model untuk jawaban yang memadai. Untuk mengatasi hal ini, organisasi harus memberikan persiapan kepada semua perwakilan dan menyesuaikan pekerja untuk menangani pekerjaan mereka dengan lebih sempurna.

Pada unsur kepraktisan pada penanda efektivitas waktu nilai normalnya adalah 3,15 dengan model respon yang sesuai sangat dapat diterima. Untuk mengatasi masalah ini, pekerja harus membuat pemesanan sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan mereka sehingga waktu dapat digunakan seefektif yang diharapkan. Pada pengukuran partisipasi, penanda tingkat partisipasi pekerja selama bekerja memperoleh nilai normal 3,23 dengan aturan respon yang sesuai sangat dapat diterima. Untuk mengatasi hal ini, organisasi harus menggunakan kerangka impresi jari sehingga perwakilan tidak dapat mengirimkan duplikasi dengan mempercayakan partisipasi kepada rekan lain.

Pada penanda reaksi konsistensi diperoleh nilai normal 3,27 dengan tindakan respon yang sesuai sangat dapat diterima. Untuk mengatasi hal ini, organisasi harus menggambarkan setiap persetujuan yang akan didapat oleh perwakilan untuk setiap pelanggaran yang diajukan dan menerapkan persetujuan tersebut dengan tak tergoyahkan dan andal.

KESIMPULAN DAN SARAN

- 1) Konsekuensi dari hasil investigasi yang jelas subyektif terhadap tempat kerja di PT Alamjaya Wirasentosa Pematangsiantar diperoleh jawaban normal yang layak secara umum. Nilai normal yang paling penting ditemukan pada komponen iklim aktual di penunjuk tingkat pencahayaan ruang kerja dan tingkat keributan di lingkungan kerja. Kemudian, nilai paling tidak normal ditemukan pada elemen iklim aktual di penunjuk pelipur lara di lingkungan kerja.
- 2) Efek samping dari pemeriksaan subyektif yang tidak salah lagi tentang tanggung jawab mendapat jawaban normal yang layak secara umum. Skor normal yang paling penting ditemukan pada elemen peningkatan tanggung jawab pada penanda yang menganggap pekerjaannya sebagai peluang yang layak. Kemudian, nilai paling tidak normal ditemukan dalam pengukuran tanggung jawab yang mengatur dalam penunjuk komitmen untuk tetap bekerja.
- 3) Konsekuensi dari investigasi subyektif yang berbeda dari eksekusi representatif mendapat skor normal dari jawaban yang baik secara umum. Nilai normal yang paling tinggi ditemukan pada unsur kepraktisan di penanda puncak pekerjaan dengan masa keanggunan. Sedangkan nilai normal paling minimal ditemukan pada elemen idealness pada penunjuk kemahiran waktu.
- 4) Konsekuensi dari berbagai pemeriksaan kekambuhan langsung ditunjuk serta mengaruhi antar tempat bekerja, tanggung jawab dan pelaksanaan pekerja pada PT Alamjaya Wirasentosa Pematangsiantar.
- 5) Konsekuensi dari pemeriksaan koneksi menunjukkan hubungan yang solid dan positif antara tempat kerja dan kewajiban untuk pelaksanaan perwakilan. Kemudian, jika presentasi pekerja dapat diterima ingin dijawab pada tempat kerja dan tanggung jawab, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh elemen berbeda tidak diperiksa dalam pemeriksaan.
- 6) Konsekuensi pengujian spekulasi serentak dengan uji F H_0 diberhentikan, yang menyiratkan serta memiliki jawaban baik dan besar antara faktor tempat kerja dan kewajiban eksekusi perwakilan di PT Alamjaya Wirasentosa Pematangsiantar.

- 7) Konsekuensi pengujian spekulasi serentak dengan uji t H0 dihentikan, yang menyiratkan bahwa terdapat pengaruh positif dan kritis antara faktor tempat kerja dan kewajiban eksekusi pekerja di PT Alamjaya Wirasantosa Pematangsiantar secara tidak lengkap.

Saran

- 1) Untuk mengefektifkan tempat kerja, PT Alamjaya Wirasantosa Pematangsiantar harus membuat kemajuan menuju penghiburan representatif dengan memperluas kerapian ruang kerja, menambah kantor kerja sesuai kebutuhan pekerja, dan memperkuat hubungan kerja antara perwakilan dan perintis.
- 2) Untuk membangun tanggung jawab, disarankan agar PT Alamjaya Wirasantosa Pematangsiantar berhasil dan cakap, perwakilan perlu mengembangkan semangat kerja sehingga ada kewajiban yang kokoh kepada organisasi, dan organisasi memberikan kompensasi dan membangkitkan perwakilan sehingga pekerja merasa lebih terbantu dan setuju untuk bekerja dalam organisasi dan membuat tanggung jawab yang kokoh. lebih membunji daripada perwakilan, dan pameran organisasi berkembang.
- 3) Untuk meningkatkan presentasi perwakilan di PT Alamjaya Wirasantosa Pematangsiantar, perwakilan harus lebih fokus pada rencana mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tujuan agar pameran selanjutnya sampai pada target dan pedoman yang telah ditetapkan. Terkait dengan organisasi, akan lebih bijak jika mengasih resiko sebagai kalimat teguran wajib serta mantap pada perwakilan yang menyalahgunakannya serta mengasih dampak hambatan.
- 4) Berkaitan dengan kendala-kendala yang ada pada pencipta, investigasi ini sebenarnya memiliki kekurangan dan belum memiliki pilihan untuk mengungkap semua faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerja di PT Alamjaya Wirasantosa Pematangsiantar, sebagai kontribusi untuk pemeriksaan lebih lanjut, penting untuk dilakukan. memperluas faktor penelitian seperti budaya otoritatif. , korespondensi, remunerasi, peningkatan profesi, gaya otoritas, persiapan, pemenuhan posisi serta ide lain tidak diperiksa untuk investigasi.

DAFTAR REFERENSI

- Adi, 2013. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria. Semarang. Universitas Negeri Semarang. Skripsi.
- Bara, 2013. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Kabupaten Jepara. Semarang. Universitas Negeri Semarang. Skripsi.
- Daft, Richard L. 2002. Manajemen. Jilid 1, Edisi V Jakarta: Erlangga
- Dessler, Gary. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1, Edisi X. Jakarta: PT. Indeks
- Griffin, Ricky W. 2002. Manajemen. Jilid 1, Edisi VII Jakarta: Erlangga
- Griffin, 2004. Manajemen. Jilid 1, Edisi VII, Jakarta: Erlangga
- Handoko, T. Hani. 2003. Manajemen. Edisi II. Yogyakarta: BPF
- Kaltsum 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkeibunan Nusantara V Pekanbaru. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik. Riau. Jurnal Vol 3, No 2. <http://media.neliti.com>, diakses tahun 2019.
- Kavender. 2016, Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Bimatex. Surakarta. Universitas Muhammadiyah. Skripsi.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi IX. Jakarta Selatan: Salemba Empat
- Luthans, Fred. 2005, Perilaku Organisasi. Edisi X. Yogyakarta: ANDI
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat
-, 2006. Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia). Edisi kesepuluh Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1, Edisi X Jakarta: Erlangga
- Nitisemito, Alex. S. 2000. Manajemen Personalia. Edisi 3. Jakarta: Ghalia Indonesia
-, 2006. Manajemen Personalia. Edisi 2. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noerhayati, 2011. Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan CV Tirta Makmur Ungaran. Semarang. Universitas Semarang. Skripsi.
- Panggabean. Mutiara S. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid II. Bogor: Ghalia Indonesia
- Pratiwi, dkk. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar. STIE Sultan Agung. Pematangsiantar. Jurnal Vol 3, No. 2 . <http://jurnal.stiesultanagung.ac.id>, diakses tahun 2019.
- Rivai, Veithzal, et. Al, 2009. MSDM untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Edisi III. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2008. Perilaku Organisasi. Edisi XII. Jakarta: Salemba Empat
-, 2009. Perilaku Organisasi. Edisi IX. Jakarta: PT. Indeks, Gramedia Grup
- Sedarmayanti. 2001. SDM Dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Bandar Maju

- Sedarmayanti. 2011. MSDM, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima). Bandung: PT Refika Aditama.
- Shyuan, 2003. The Influence of psychological Contract and Commitment on Hospitality Employee Performance. Edisi 3. Vol 2. Jurnal Internasional. National Taipei University of Technology. www.researchgate.net, diakses tahun 2019.
- Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sidabutar, dkk. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karlawan Sapadia Hotel Pematangsiantar. STIE Sultan Agung. Pematangsiantar. Jurnal. Vol 3, No. 1 <http://jurnal.stiesultanagung.ac.id>, diakses tahun 2019.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: ANDI
- Steers, Richard M. 2011. Efektivitas Organisasi. Jakarta: Erlangga
- Sutrisno, Edy. 2010. Budaya Organisasi. Cetakan 1 Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
-, 2011. MSDM . Jilid 3, Edisi 1 Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwanto dan Priansa D. 2011. Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Winarti, dkk. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karlawan PT Bank Muamalat Indonesia. Tbk Cabang Pematangsiantar. Jurnal. Vol 3, No. 2 <http://jurnal.stiesultanagung.ac.id>, diakses tahun 2019.
- Wirawan. 2014. Kepemimpinan. Cetakan 2 edisi pertama. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yulanda, dkk. 2017. Pengaruh Motivasi dan Komitmen Karlawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematang siantar. Jurnal. Vol 3, No. 2 <http://jurnal.stiesultanagung.ac.id>, diakses tahun 2019.
- Zainal, et. all. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi ketiga. Cetakan 7. Jakarta: Rajawali Pers.