

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPENSASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI AAS SURAKARTA

Yuge Agung Heliawan¹⁾

Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AAS
ugtheniceboy@gmail.com

Tira Nur Fitria²⁾

Ekonomi Islam, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AAS
tiranuritria@gmail.com

Abstrak. Dosen merupakan sumber daya yang sangat penting bagi kelangsungan hidup institusi dalam hal ini Perguruan Tinggi sehingga perlu mendapat perhatian hal hal yang berkaitan dengan kinerja dosen dalam rangka mencapai visi misi Perguruan Tinggi. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh faktor komitmen organisasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Dosen dan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AAS Surakarta. Jenis Penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Sesuai dengan tujuan penelitian ini maka sampel yang digunakan adalah Dosen tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AAS Surakarta sebanyak 35 Dosen. Dari hasil uji t diketahui bahwa komitmen organisasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Dosen sedangkan Kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen STIE AAS.

Kata kunci: *komitmen organisasi, kompensasi kerja, lingkungan kerja, kinerja dosen*

PENDAHULUAN

Dalam mempertahankan kehidupan perusahaan untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat maka perusahaan perlu mencari strategi yang tepat. Salah satu usaha yang dilakukan perusahaan yaitu dengan mengelola dan menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil. Organisasi apapun bentuknya membutuhkan manajemen yang mampu mengakomodir setiap perubahan yang terjadi.

Kualitas sumber daya menjadi fokus utama apabila organisasi ingin mempercepat tercapainya visi dan misi yang ditetapkan. Dinamika perubahan bisnis menuntut organisasi mampu mensikapi dengan cepat dan tepat demi kepentingan masyarakat. Pengelolaan SDM dalam sebuah perusahaan menjadi sangat penting sehingga harus mendapatkan prioritas utama, jika perusahaan itu ingin maju dan menjadi leader, juga untuk menghasilkan produk dan jasa yang dapat dipasarkan dan mencapai tujuan sesuai yang diharapkan, sumber daya terdiri dari modal, manusia, mesin. Apabila semua dapat dikelola dengan baik maka perusahaan dapat dengan mudah untuk mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia merupakan hal penting bagi kelangsungan hidup dan

kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor karyawan dan sudah wajar jika perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar asset perusahaan tetapi sebagai mitra dalam berusaha. Komitmen adalah tekad bulat untuk melakukan sesuatu dengan niat yang sungguh-sungguh melakukan. Komitmen yang baik adalah komitmen yang dimulai dari pimpinan. Komitmen karyawan suatu organisasi adalah suatu keadaan di mana karyawan memihak kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Komitmen merupakan konsep manajemen yang menempatkan sumber daya manusia sebagai figur sentral dalam organisasi usaha. Tanpa komitmen, sukar mengharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari sumber daya manusia. Tapi komitmen bukanlah sesuatu yang dapat hadir begitu saja. Komitmen harus dilahirkan. Oleh sebab itu komitmen harus dipelihara agar tetap tumbuh dan eksis disanubari sumber daya manusia. Dengan cara dan teknik yang tepat pimpinan yang baik bisa menciptakan dan menumbuhkan komitmen. Komitmen mempunyai keterkaitan yang sangat kuat dengan kinerja karena setiap individu mempunyai keinginan dan kesiapan yang untuk menerima berbagai tantangan dan tanggungjawab. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan mempunyai produktivitas karena setiap individu mempunyai keinginan dan kesiapan yang untuk menerima berbagai tantangan dan tanggungjawab. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih baik.

Sebagai mitra dalam berusaha dalam hal ini karyawan, sudah sewajarnya jika perusahaan harus bersikap adil atas apa yang telah diberikan karyawan untuk perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan sebagai timbal balik atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, dan karyawan dapat termotivasi untuk bekerja semaksimal mungkin. Untuk mendorong semangat kerja diperlukan adanya hubungan yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan. besarnya kompensasi bagi mereka mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat kompensasi absolut karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status, martabat, dan harga diri mereka. Jadi bila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka biasa turun secara dramatis. Tujuan kompensasi yang dilakukan perusahaan adalah untuk menghargai prestasi kerja karyawan, menjamin keadilan antara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang kompeten dan bermutu, sehingga dapat memotivasi setiap karyawan untuk bekerja lebih baik. (Martoyo : 1999).

Selain kompensasi, faktor lain yang perlu diperhatikan perusahaan adalah lingkungan kerja, Lingkungan Kerja menurut Rivai (2006:165) adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenagakerjaan. Lingkungan kerja sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kepuasan karyawan, dan apabila lingkungan kerja baik, maka

dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dan sebaliknya. Suatu kondisi kerja dikatakan baik atau sesuai apabila sumber daya manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kompensasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan

Sumber Daya Manusia yang ada di Perguruan Tinggi dalam hal ini Dosen merupakan tenaga pendidik utama seperti di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AAS (STIE AAS) sebuah Perguruan Tinggi swasta di Surakarta dimana sampai saat ini memiliki sekitar 35 Dosen tetap dengan berbagai karakter dan latar belakang yang berbeda serta adanya Dosen senior yang mengabdikan pada institusi tersebut dalam waktu yang cukup lama. Sehingga perlu mendapat perhatian masalah komitmen organisasi, pemberian kompensasi dan lingkungan kerja yang merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja Dosen di Sekolah Tinggi ini demi tercapainya visi misi Perguruan Tinggi.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Penelitian Terdahulu

Pertama Penelitian yang dilakukan oleh Basuki (2006) yang meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas kerja Pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Karanganyar. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda, memberikan hasil bahwa Motivasi Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang terletak pada variabel bebas yaitu tidak memasukkan faktor motivasi kerja tetapi menambah faktor komitmen organisasi dan kompensasi kerja serta variabel terikatnya adalah Kinerja Dosen di STIE AAS Surakarta.

Kedua Penelitian yang dilakukan oleh Rukmini (2014) tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen organisasi terhadap Produktivitas Kerja Dosen dan Karyawan pada Akademi Akuntansi Surakarta. Hasil dari penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Dosen dan Karyawan sedangkan Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Akademi Akuntansi Surakarta. Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah tidak menggunakan faktor motivasi kerja dan budaya organisasi sedangkan variabel bebasnya adalah Kinerja Dosen saja.

Ketiga Penelitian yang dilakukan oleh Suharsono (2007) tentang Menumbuhkan keefektifan, produktivitas dan hubungan perburuhan untuk meningkatkan kinerja pegawai PDAM Sleman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

keefektifan dan produktivitas menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai sedangkan hubungan perburuhan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Perbedaan dengan penelitian sekarang adalah pada variabel bebas yang menggunakan variabel komitmen organisasi, kompensasi kerja dan lingkungan kerja serta sampel yang digunakan.

2. Landasan Teori

2.1 Sumber Daya Manusia

Pada hakikatnya, SDM atau Sumber Daya Manusia adalah orang-orang yang dipekerjakan di suatu organisasi yang nantinya akan menjadi penggerak untuk bisa mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Selain itu manusia yang memiliki SDM bagus biasanya diharapkan mampu berkontribusi terhadap perusahaan dimana itu bekerja. Sumber daya manusia adalah aset penting dalam upaya peningkatan kualitas suatu masyarakat. Bahkan dalam sebuah struktur organisasi atau kepemimpinan perusahaan misalnya, satu bagian khusus sengaja dibentuk untuk bertanggung jawab mengatur dan mengeksplorasi sumber daya manusia para anggota atau karyawan. Hal ini tentu karena hasil kerja dan karya sangat ditentukan oleh kualitas SDM seseorang (Arif, 2008:5). Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

a. Produktif

Produktif pada dasarnya bukan hasil proses produksi dan hal tersebut adalah indikator bahwa tujuan produktivitas dalam manajemen sumber daya manusia sudah tercapai. Tersedianya tenaga kerja yang produktif dapat dicapai bilamana sejak rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan karier dilakukan secara tepat, sehingga para pekerja yang tersedia merupakan sumber daya manusia yang produktif.

b. Keamanan dan Kepatuhan Kerja

Bertujuan untuk tercapainya kondisi sumber daya manusia yang mendukung kemampuannya mewujudkan produktivitas yang tinggi dalam bekerja, baik dari segi fisik maupun psikis, yaitu perasaan aman dan puas dalam bekerja, karena berada dalam posisi yang menyenangkan dan diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabat sebagai manusia, sehingga mampu meningkatkan kesediaan bekerja keras dengan moral dan disiplin kerja yang tinggi.

c. Kualitas Sumber Daya Manusia

Mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas, agar mampu mewujudkan tujuan bisnis berupa produk dan pelayanan yang berkualitas.

d. Keuntungan dan Manfaat Lainnya

Bertujuan menyediakan dan mengembangkan sumber daya manusia yang mampu mewujudkan keuntungan dan manfaat lainnya bagi organisasi, agar pekerja memperoleh pembagian yang layak dari keuntungan dan manfaat lainnya yang dicapai yang dicapai/diperoleh oleh perusahaan

Umar (2004) menjelaskan fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM) diantaranya:

a. Pelayanan (Service)

Untuk memberikan pelayanan kepada para pekerja dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kemampuannya, agar menjadi sumber daya manusia yang kompetitif. Pelayanan diberikan dengan menyelenggarakan program-program yang berisi kegiatan perluasan wawasan, perbaikan sikap, penambahan pengetahuan dan keterampilan dan upaya-upaya menciptakan rasa aman dan kepuasan kerja.

b. Kontrol

Untuk mengontrol perwujudan kontribusi para pekerja dalam mencapai tujuan bisnis perusahaan, melalui proses partisipasi diri dan cara memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam meningkatkan produktifitas.

c. Pengembangan

Proses memberikan kesempatan pada pekerja untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan profesionalitasnya dalam bekerja melalui berbagai kegiatan berupa usaha pekerja yang bersangkutan dengan mendapat dorongan dan atau disponsori oleh perusahaan, bisa dalam bentuk memberikan izin atau tugas belajar ke lembaga yang lebih tinggi, menyelenggarakan pelatihan dan lain-lain.

d. Kompensasi dan Akomodasi

Untuk mewujudkan dan mengembangkan rasa aman dan kepuasan kerja dilingkungan para pekerja yang memungkinkan para pekerja bersedia bekerja keras dengan disiplin dan moral kerja yang tinggi.

e. Saran

Berupa pemberian informasi, bantuan, saran dan pendapat kepada para manajer dan bahkan manajer tertinggi dalam mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah dilingkungan masing-masing, karena manajer setiap bidang tidak dapat melepaskan diri dari tanggung jawab sumber daya manusia diunit kerjanya.

2.2 Komitmen Organisasi

Argyris (dalam Usmara, 2003 : 126) menyatakan bahwa program pemberdayaan karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja mempunyai keterkaitan yang sangat kuat dengan komitmen karena setiap individu mempunyai keinginan dan kesiapan untuk menerima berbagai tantangan dan tanggungjawab. Terkait dengan komitmen Argyris membagi komitmen menjadi dua bagian besar yaitu:

- a. Komitmen eksternal yang dibentuk oleh lingkungan kerja. Komitmen ini muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggungjawab yang harus diselesaikan oleh para karyawan yang menghasilkan adanya reward dan punishment.
- b. Komitmen internal merupakan komitmen yang berasal dari diri seseorang untuk menyelesaikan berbagai tugas, tanggungjawab dan wewenang berdasarkan pada alasan dan motivasi yang dimilikinya. Munculnya komitmen ini sangat

ditentukan oleh kemampuan pemimpin dan lingkungan organisasi dalam menumbuhkan sikap dan perilaku profesional dalam menyelesaikan tanggungjawab organisasi.

Buchanan (dalam Gibson et al, 2002 : 315) menyatakan bahwa komitmen organisasi menyangkut tiga sikap yaitu rasa pengidentifikasian dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, rasa kesetiaan kepada organisasi. Meyer dan Allen dalam Luthan (2005 : 131) menyatakan bahwa komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen yaitu :

- a. *Affective Commitment*, komitmen ini meliputi perasaan emosional karyawan sebagai bagian dari organisasi.
- b. *Continuance Commitment*, merupakan sikap karyawan untuk mempertahankan diri pada organisasi karena membutuhkan gaji, kebutuhan kebutuhan hidup yang lainnya.
- c. *Normative Commitment*, merupakan sikap karyawan yang meliputi kesadaran seorang karyawan sebagai bagian dari organisasi yang harus melakukan kewajiban yang melekat padanya.

Sebuah organisasi dapat meningkatkan komitmen karyawan seperti yang diungkapkan oleh Peniwati (Usmara, 2003 : 211-213) meliputi dua hal yaitu :

- a. Mengurangi tuntutan kerja karyawan, dapat dilakukan dengan cara :
 - 1) Menentukan prioritas, cara ini akan mengurangi tuntutan kerja karyawan yang berarti melakukan aktivitas yang berguna dan menghilangkan aktivitas yang kurang berguna.
 - 2) Menetapkan fokus, dengan cara ini maka tidak akan terjadi tuntutan kerja yang tinggi karena tidak terpusat.
 - 3) Melakukan rekayasa dengan tujuan dapat memperpendek dan menyederhanakan proses produksi atau proses kerja
- b. Meningkatkan kemampuan karyawan, dapat dilakukan dengan beberapa cara :
 - 1) Kontrol, memberikan kewenangan pada karyawan untuk mengontrol keputusan mengenai bagaimana mereka mengerjakan pekerjaan mereka.
 - 2) Strategi dan misi, menawarkan kepada karyawan visi dan arahan yang membuat mereka memiliki komitmen untuk bekerja keras.
 - 3) Tantangan kerja memberi karyawan stimulasi kerja yang dapat mengembangkan ketrampilan baru.
 - 4) Kolaborasi dan tim kerja membentuk tim untuk melakukan pekerjaan.
 - 5) Kultur kerja, membangun suatu promosi, jabatan dan suasana kerja yang menarik, kondusif dan menyenangkan.
 - 6) Membagi keuntungan memberi kompensasi kepada karyawan karena produktivitasnya yang baik
 - 7) Komunikasi menyebarkan informasi sesering mungkin dan secara terbuka.
 - 8) Perhatian, memastikan karyawan diperlakukan secara layak sesuai dengan martabatnya.
 - 9) Teknologi memberikan kepada karyawan teknologi yang dapat mempermudah pekerjaan
 - 10) Pelatihan dan pengembangan memastikan karyawan memiliki ketrampilan untuk mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik.

2.3 Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Maksud dari tujuan pemberian kompensasi ini yaitu untuk membantu pegawai memenuhi kebutuhan diluar kebutuhan rasa adil, serta meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugastugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap karyawan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama untuk sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan. Menurut Panggabean (2004:75) mengemukakan: “Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi”.

Martoyo (1994) berpendapat bahwa tujuan kompensasi adalah:

- a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan atau sebagai jaminan economic security bagi karyawan.
- b. Mendorong agar karyawan lebih baik dan lebih giat.
- c. Menunjukkan bahwa perusahaan mengalami kemajuan
- d. Menunjukkan penghargaan dan perlakuan adil organisasi terhadap karyawannya (adanya keseimbangan antara input yang diberikan karyawan terhadap perusahaan dan output atau besarnya imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan).

Sedangkan fungsi diberikan kompensasi adalah :

- a. Penggunaan SDM secara lebih efisien dan lebih efektif. Kompensasi yang tinggi pada seorang karyawan mempunyai implikasi bahwa organisasi memperoleh keuntungan dan manfaat maksimal dari karyawan yang bersangkutan karena besarnya kompensasi sangat ditentukan oleh tinggi/rendahnya produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan.
- b. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

Sistem pemberian kompensasi yang baik secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sebaliknya pemberian kompensasi yang kurang baik dapat menyebabkan gejolak di kalangan karyawan akibat ketidakpuasan. Pada gilirannya gejolak ketidakpuasan ini akan menimbulkan kerawanan ekonomi

2.4 Lingkungan Kerja

Dalam instansi atau perusahaan manapun pasti berusaha agar instansi tercipta iklim kerja yang harmonis. Lingkungan kerja yang harmonis sebenarnya bukan hanya menjadi harapan para manajemen saja, tetapi juga seluruh tenaga kerja dalam instansi atau perusahaan. Lingkungan kerja yang harmonis akan membawa keuntungan bagi perusahaan atau instansi, antara lain timbulnya moral dan disiplin kerja yang baik dari para tenaga kerja.

Menurut Lewa dan Subowo (2005) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Sastrohadiwiryono (2005: 177) mengatakan bahwa makna lingkungan kerja sangat berpengaruh besar terhadap efektifitas kerja dan orientasi. Oleh karenanya maka lingkungan kerja akan memberikan suasana baru bagi dirinya yang akan membawa pengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas dan pekerjaannya.

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

2.5 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam sebuah perusahaan, elemen yang cukup penting dalam menjalankan bisnisnya adalah sumber daya manusia atau bisa disebut dengan karyawan dalam perusahaan. Setiap karyawan tentu memiliki peran dan juga memiliki penilaian dalam kerjanya untuk itu perlu adanya kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2000), kinerja diartikan sebagai "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Sedangkan menurut Nawawi (1998) yang dimaksud dengan kinerja adalah "Hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental."

Indikator kinerja dapat dikategorikan menjadi 2 yaitu:

a. Pengukuran Kinerja

Untuk mengukur kinerja, dapat digunakan beberapa ukuran kinerja. Beberapa ukuran kinerja yang meliputi; kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan mengemukakan pendapat, pengambilan keputusan, perencanaan kerja dan daerah organisasi kerja. Ukuran prestasi yang lebih disederhanakan terdapat tiga kriteria untuk mengukur kinerja, pertama; kuantitas kerja, yaitu jumlah yang harus dikerjakan, kedua, kualitas kerja, yaitu mutu yang dihasilkan, dan ketiga, ketepatan waktu, yaitu kesesuaiannya dengan waktu yang telah ditetapkan.

b. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan atau dikenal dengan istilah "Performance appraisal", menurut pendapat Leon C. Megginson, sebagaimana dikutip Mangkunegara, adalah :12) "Suatu proses yang digunakan majikan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksudkan." Penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu.

METODE PENELITIAN

Pengujian Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, untuk mengetahui pengaruh partial masing masing variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t, sedangkan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel bebas dengan terikat digunakan uji F serta untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji R^2 .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi, uji t dan uji F. Analisis regresi adalah analisis untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi (X1), Kompensasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), terhadap Kinerja Dosen (Y). Berdasarkan hasil regresi dari data primer yang diolah dengan menggunakan program SPSS 19 for windows diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam analisis regresi linier ini rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Dosen

X1 = Komitmen Organisasi

X2 = Kompensasi Kerja

X3 = Lingkungan Kerja

b1- b3 = Koefisien Regresi masing-masing variabel

e = Error Disturbance

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS Versi 19 for windows, terhadap variabel-variabel yang disebutkan diatas maka dapat diketahui pada hasil regresi seperti yang tersaji pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	23,610	9,748		2,422	0,021
Komitmen organisasi (X1)	-0,180	0,181	-0,161	-0,997	0,326
Kompensasi kerja(X2)	0,553	0,528	0,528	3,637	0,001
Lingkungan Kerja (X3)	0,520	0,319	0,271	1,631	0,113

Sumber: data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil analisis seperti yang terlihat pada tabel diatas dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut: $Y = 23,610 - 0,180X1 + 0,553X2 + 0,520X3$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 23,610 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel X bernilai 0 maka nilai Kinerja Dosen terhadap Komitmen organisasi, Kompensasi Kerja dan Lingkungan kerja sebesar 23,610.
- Nilai koefisien komitmen organisasi pada model regresi sebesar -0,180, artinya variabel komitmen organisasi (X1) berpengaruh negatif terhadap Kinerja Dosen (Y). Setiap peningkatan satu satuan pada variabel Komitmen Organisasi (X1) maka Kinerja Dosen (Y) menurun 0,180.
- Nilai koefisien Kompensasi kerja pada model regresi sebesar 0,553, artinya variabel Kompensasi Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Setiap peningkatan satu satuan pada variabel kompensasi kerja (X2) maka Kinerja Dosen (Y) meningkat 0,553.
- Nilai koefisien Lingkungan kerja pada model regresi sebesar 0,520, artinya variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Setiap peningkatan satu satuan pada variabel pelayanan (X2) maka Kinerja Dosen (Y) meningkat 0,520

2. Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Dari hasil uji t dengan menggunakan aplikasi SPSS diperoleh data seperti tabel 5.10 tersbut diatas, maka dapat dijelaskan hal hal berikut

- Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja Dosen STIE AAS

Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan untuk variabel Komitmen organisasi t hitung sebesar $-0,997 < t$ tabel 2,037 dengan nilai signifikansi $0,236 > 0,05$ artinya variabel komitmen organisasi tidak ada pengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen.

b. Pengaruh Kompensasi kerja terhadap Kinerja Dosen

Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan untuk variabel Kompensasi Kerja t hitung sebesar $3,637 > t$ tabel 2,037 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ artinya variabel Kompensasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dosen

Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan untuk variabel Lingkungan Kerja t hitung sebesar $1,631 < t$ tabel 2,037 dengan nilai signifikansi $0,113 > 0,05$, artinya variabel Lingkungan Kerja tidak ada pengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen.

3. Uji Pengaruh Serempak (Uji F)

Dari analisis diperoleh hasil seperti pada tabel sebagai berikut

Tabel 2 Hasil Uji F

Model		Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	247,963	3	82,654	6,709	0,001 ^a
	Residual	381,923	31	12,320		
	Total	629,886	34			

Sumber : Data primer yng diolah 2018

Hasil uji secara serempak (Uji F) diketahui besarnya nilai F hitung = 6,709 > F tabel 1,76 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel bebas (komitmen organisasi, kompensasi dan Lingkungan kerja) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen di STIE AAS

4. Uji R² (Koefisien Determinasi)

Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat di tabel berikut ini.

Tabel 3 Hasil Uji R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,627 ^a	0,394	0,335	3,510

Sumber : Data primer yang diolah 2018

Berdasarkan hasil analisis seperti yang tersaji pada Tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,394 atau 39,4 %. Hal ini berarti variabel Komitmen Organisasi (X₁), Kompensasi Kerja (X₂), Lingkungan Kerja (X₃) memberikan kontribusinya sebesar 39,4 % terhadap Kinerja Dosen Sedangkan sisanya sebesar 60,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini, seperti Faktor Pribadi , Faktor Lingkungan Eksternal , Faktor Sosial , Faktor Psikologis juga faktor-faktor lainnya.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y secara parsial, diperoleh nilai t hitung $-0,997 < t \text{ tabel } 2,037$ dan nilai signifikansi $0,742 > \alpha = 0,05$, yang artinya Komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Komitmen organisasi seperti rasa nyaman, suka duka, menghabiskan sisa waktu karir dan lainnya tidak mempengaruhi Kinerja Dosen STIE AAS Surakarta.
2. Berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel X2 terhadap variabel Y secara parsial diperoleh nilai t hitung $3,637 > t \text{ tabel } 2,037$ dan nilai signifikansi $0,001 < \alpha = 0,05$, yang artinya Kompensasi kerja seperti gaji yang diterima, tunjangan bonus dan lainnya secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor utama yang mempengaruhi Kinerja Dosen STIE AAS Surakarta adalah Variabel Kompensasi Kerja.
3. Berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel X3 terhadap variabel Y secara parsial, diperoleh nilai t hitung $1,631 < t \text{ tabel } 2,037$ dan nilai signifikansi $0,113 > \alpha = 0,05$, yang artinya Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja seperti kenyamanan bekerja, keamanan dan fasilitas yang tersedia tidak mempengaruhi Kinerja Dosen STIE AAS Surakarta.
4. Berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel bebas terhadap variabel Y secara simultan, diperoleh nilai F hitung $6,709 > F \text{ tabel } 1,76$ dan nilai signifikansi $0,001 < \alpha = 0,05$, yang artinya variabel Komitmen organisasi, Kompensasi kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dosen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ketiga Variabel bebas tersebut secara bersama sama mempengaruhi Kinerja Dosen STIE AAS Surakarta.
5. Berdasarkan hasil pengujian Determinasi (R^2) diperoleh Nilai koefisien determinasi sebesar 0,394 artinya variabel independen yaitu Komitmen organisasi, Kompensasi kerja dan Lingkungan Kerja memberikan kontribusinya sebesar 39,4% terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Dosen STIE AAS Surakarta, sedangkan sisanya 60,6 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar kedua variabel yang digunakan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemitro, 1996, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Cetakan 9 edisi ketiga, Jakarta, Ghalia Indonesia
- Algifari, 2003, *Statistik Induktif*, Yogyakarta, UPP AMP YKPN
- Arif, Ahmad Kholiq. 2008. *Meningkatkan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT LKiS Pelangi Aksara.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya
- Fuad Mas'ud, 2004, *Survai Diagnosis Organizational (Konsep dan Aplikasi)*, Badan Semarang, Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam, 2006, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Semarang, Penerbit Universitas Diponegoro

- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Andi Offset
- Hadawi Nawawi, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan Keempat, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press
- Hadi, Sutrisno, 2001, *Statistik*, Yogyakarta, Andi Offset
- Hani, Handoko, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE,
- Hasibuan, Malayu S. P, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara
- Husein Umar, 2004, *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta, PT. SUN.
- Mathis, dan Jackson, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Salemba Empat
- Rivai, Veithzal, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Raja J a k a r t a , Grafindo Persada
- Santoso, Singgih, 2003, *Statistik Deskriptif (Konsep dan Aplikasi dengan Micosoft Excel dan SPSS)*, Yogyakarta, Andi Offset
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN: Yogyakarta.
- Sugiyono, 2003, *Metode Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Umar, Husein. 1997. *Riset SDM dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama