

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PDAM TIRTANADI CABANG PADANG BULAN

Oleh :

Maludin Panjaitan

Ekonomi/Manajemen, Universitas Methodist Indonesia
Email : maludinpanjaitanumi@gmail.com

Articel Info

Article History :

Received 24 February - 2022

Accepted 24 March - 2022

Available Online 30 March - 2022

Abstract

Employee performance is the work achieved by a person or group of people in accordance with the authority or responsibility of each employee during a certain period. Many factors affect employee performance, including quality of work life and organizational commitment. This research is a quantitative study with a cross sectional approach which aims to analyze the effect of quality of work life and work commitment on the performance of PDAM Tirtanadi employees, Padang Bulan Branch, Medan. The population is all employees of PDAM Tirtanadi Padang Bulan Branch totaling 137 people. Determination of the sample using the Slovin formula so that there are 58 samples. Data analysis used multiple linear regression which included simultaneous F test, partial t test, R2 determination test and regression equation. The results showed that the quality of the work environment partially gave a significant influence on employee performance. Organizational commitment partially has a significant effect on employee performance. The qualities of work environment and organizational commitment have a positive and significant effect on employee performance. It is suggested to PDAM Tirtanadi Medan to pay more attention to aspects that affect employee performance such as the quality of the work environment and organizational commitment so that employee performance can be further improved.

Keywords :

*quality of work life,
organizational commitment,
employee performance*

1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah ketrampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif pegawai untuk mendapatkan kinerja terbaik. Adanya manajemen SDM yang baik tentunya merupakan modal penting bagi peningkatan kinerja pegawai. Untuk mencapai kinerja terbaik, penting bagi perusahaan untuk membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan dan kehidupan kerja sehingga mereka dapat mencapai kinerja terbaik. Karena sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan

bertanggungjawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan sumbangannya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi. Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu konsep atau filsafat manajemen dalam rangka perbaikan kualitas sumber daya manusia. Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangannya para anggota atau pegawai terhadap organisasi.

Selain kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi juga dianggap penting. Komitmen organisasi merupakan derajat seseorang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif di dalamnya. Komitmen organisasional yang dimiliki karyawan dalam bekerja di perusahaan atau organisasi dalam konteks ini tidak lagi dipandang semata-mata mencari nafkah belaka, tetapi lebih mendalam. Dengan adanya konsep kualitas kehidupan kerja dimana kebijakan pihak manajemen memperdayakan organisasi melalui kehidupan kerja yang manusia melalui empat dimensi kualitas kehidupan kerja tersebut maka karyawan akan lebih merasa dihargai sehingga komitmen organisasional untuk bekerja juga lebih tinggi. Demikian juga halnya dengan PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan, yang melayani kebutuhan masyarakat luas terhadap pasokan air bersih sehingga memerlukan kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi dan dapat mengimbangi beban kerja tinggi yang sering dihadapi pegawai terutama karena banyaknya persoalan atau komplain masyarakat terkait dengan pasokan air bersih. Berdasarkan hasil pranenitian yang dilakukan penulis, terbukti bahwa dalam masa kerja 2014-2016, terjadi penurunan kinerja pegawai yang cukup signifikan. Hal ini terutama karena kurangnya dukungan kualitas kehidupan kerja serta komitmen organisasi yang relatif berkurang. Akibatnya, para pegawai bekerja seperti tanpa arah sehingga menyebabkan capaian kinerja juga tidak maksimal. Fakta lainnya yang sering ditemukan dalam kehidupan kerja PDAM Padang Bulan adalah relatif banyaknya komplain masyarakat atas distribusi supply air bersih yang selalu terganggu. Hal ini menyebabkan dalam pekerjaan sehari-harinya, pegawai sulit berkonsentrasi sehingga menyebabkan pencapaian kinerja mereka drastis menurun.

Bertitik tolak dari fenomena menurunnya kinerja pegawai akibat kualitas kehidupan kerja yang kurang kondusif serta komitmen organisasi yang rendah, mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan”.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Mangkunegara (2013:2), “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa,

pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Stoner yang dikutip oleh Sondang Siagian (2013:6), mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Berdasarkan beberapa definisi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai dalam organisasi atau perusahaan.

Kinerja Pegawai

Menurut Prawirosentono (2012), kinerja adalah sesuatu yang dicapai seseorang atau kelompok dalam organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara legal, dan tidak melanggar hukum, moral, dan etik. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Kusriyanto dalam Mangkunegara (2013) mendefenisikan kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Kinerja adalah merupakan hasil keseluruhan pekerjaan secara kuantitas maupun kualitas yang telah dilakukan seorang pegawai dalam mencapai apa yang menjadi tujuan suatu lembaga atau instansi. Variabel kinerja diukur atau dinilai dengan indikator kuantitas dan kualitas hasil kerja. Kinerja individu dalam sebuah organisasi akan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2011), kinerja karyawan adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat berjalan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, kehidupan kerja yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya serta mendapatkan bantuan perencanaan karir, serta terdapat umpan balik dari perusahaan.

Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan

mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Menurut Sari dalam Gomes (2013) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, dapat diukur dengan kemampuan karyawan dalam memberikan kreatifitas kerja, inisiatif dalam bekerja dan memberikan kontribusi maksimal pada setiap pekerjaannya.
2. Kuantitas kerja, dapat diukur melalui pemenuhan target yang dicapai, beban pekerjaan yang ada diterima oleh setiap karyawan.
3. Ketepatan waktu kerja, dapat diukur berdasarkan tenggat waktu ketika pekerjaan tersebut harus diselesaikan, dan kehadiran karyawan yang tepat waktu dalam bekerja.
4. Tingkat kehadiran di tempat kerja, sudah ditentukan pada awal karyawan bergabung dengan perusahaan, jika kehadiran karyawan dibawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap perusahaan.
5. Kerjasama, keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan sangat penting kerjasama yang baik antar karyawan akan mampu meningkatkan kinerja.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “*performance rating*” atau “*performance appraisal*”. Menurut Munandar (2010), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan. Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional.

Hasibuan (2012) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai kegiatan manajer untuk mengevaluasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Selanjutnya dinyatakan pula bahwa penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menurut Sutrisno

(2014), pengukuran atau penilaian kinerja diarahkan pada enam aspek yaitu:

1. Hasil kerja, tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan, tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif, tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah masalah yang timbul.
4. Kecakapan mental, tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap, tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja atau Quality of Work Life (QWL) merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumberdaya manusia pada khususnya. Sebagai filsafat, kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi.

Kualitas kehidupan kerja (QWL) adalah setiap kegiatan perbaikan yang terjadi pada setiap tingkatan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan efektifitas organisasi yang lebih besar melalui peningkatan martabat dan pertumbuhan manusia. Kualitas kehidupan kerja (Quality of Work Life) merupakan upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan dalam menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya (Flippo, 2011).

Hal ini sejalan dengan pendapat Parvar et al., (2013) yang mendefinisikan kualitas kehidupan kerja adalah suatu program yang efektif dalam memperbaiki kondisi kerja dan efektifitas organisasi. Menurut Parvar, kualitas kehidupan kerja memiliki peranan dalam memantau karyawan berkaitan dengan kualitas pekerjaan mereka dan kualitas kehidupan kerja karyawan sendiri juga dapat membantu para atasan untuk dapat melakukan perbaikan dalam suatu organisasi.

Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) yang paling lengkap dikemukakan oleh Cascio dalam Moghimi (2012) dengan menjadi dua pandangan yakni pandangan pertama, menyebutkan bahwa

QWL merupakan sekumpulan keadaan dan praktek dari tujuan organisasi. Sedangkan pandangan kedua, menyebutkan bahwa QWL diartikan sebagai persepsi-persepsi karyawan seperti perasaan aman, kesempatan bertumbuh dan berkembang selayaknya individu. Berdasarkan definisi mengenai Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) di atas maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja (QWL) adalah suatu bentuk kepedulian organisasi atau perusahaan untuk memenuhi kepuasan karyawan melalui praktek-praktek yang efektif untuk memperbaiki kondisi kerja dan meningkatkan efektifitas organisasi.

Menurut Cascio dalam Moghimi (2012) ada 8 (delapan) indikator dari Quality of Work Life yakni:

1. Lingkungan yang aman dan sehat (*safe and healthy environment*). Lingkungan yang aman dan sehat berkaitan dengan kehidupan kerja karyawan termasuk kenyamanan situasi untuk fisik dan kesehatan mereka. Kondisi kerja yang tidak sehat dan berbahaya juga dapat menyebabkan permasalahan bagi pemberi kerja.
2. Kesempatan pengembangan kapasitas (*development of human capacity*). Pengembangan kapasitas manusia meruji kepada penyediaan kehidupan kerja yang memungkinkan karyawan mendapatkan kesempatan untuk belajar dan memperoleh otonomi dalam memanfaatkan dan mengembangkan ketrampilan, keahlian, serta memberikan otonomi untuk menyelesaikan pekerjaan.
3. Sistem kompensasi (gaji) yang layak (*Adequate and fair compensation*). Gaji yang diterima karyawan dari perusahaan dapat memenuhi standar gaji yang diterima secara umum, cukup untuk memenuhi suatu tingkat hidup yang layak dan mempunyai perbandingan yang sama dengan gaji yang diterima oleh orang lain dalam posisi yang sama.
4. Pertumbuhan dan keterjaminan (*growth and security*). Faktor penting yang mendukung kualitas kehidupan kerja seperti keamanan pekerjaan, pertumbuhan pribadi, dan kemajuan karir.
5. Integrasi social (*social integration*). Mengacu pada perasaan kepemilikan terhadap perusahaan, seperti jika karyawan merasa bebas, terbuka, dan adanya kepercayaan dalam hubungan kebersamaan dan keterikatan dengan perusahaan.

6. Konstitutionalisme (*constitutionalism*). Constitutionalism mengacu pada hak-hak karyawan untuk mendapat perlindungan seperti hak-hak pribadi yang harus dihormati, kebebasan untuk berekspresi, dan hubungan sosial perburuhan.
7. Waktu senggang (*total life of space*). Komponen penting dari kualitas kehidupan kerja karyawan yang berhubungan dengan waktu senggang karyawan atau keseimbangan waktu untuk bekerja dan istirahat.
8. Relevansi social (*Social Relvance*). Mengacu pada sikap tanggung jawab perusahaan untuk menjaga kualitas dari kondisi kerja.

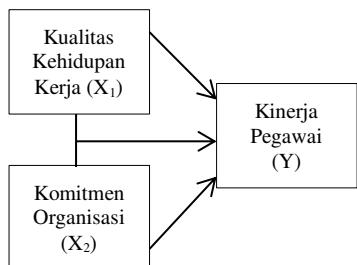
Komitmen

Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Luthans (2009) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan yaitu anggota organisasi mengekspresikan perhatianya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Alfianto (2015) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai penerimaan karyawan atas nilai-nilai organisasi (*identification*), keterlibatan secara psikologis (*psychological immerson*), dan loyalitas (*affection attachement*). Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja. Menurut Meyer dalam Luthan (2009) ada 3 dimensi tersebut diantaranya komitmen yakni: Komitmen afektif merupakan keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi. Komitmen kelanjutan merupakan komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit. Komitmen normatif merupakan perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Kerangka Berpikir

Penelitian ini terdiri dari 1 (satu) variabel bebas yakni kualitas kehidupan kerja, 1 (satu) variabel variabel terikat (kinerja pegawai) dan 1 (satu)

variabel intervening (komitmen organisasi) sehingga kerangka konsep penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 kerangka konsep penelitian

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2011). Hipotesis penelitian ini adalah:

- Hipotesis 1 (H_1) Ada pengaruh kualitas kehidupan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai
- Hipotesis 2 (H_2) Ada pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai
- Hipotesis 3 (H_3) Ada pengaruh kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dimana menurut Sugiyono (2012: 59) penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mencari hubungan sebab akibat atau pengaruh antara variabel bebas (mempengaruhi) terhadap variabel terikat (dipengaruhi). Penelitian dilakukan pada Kantor PDAM cabang Padang Bulan yang berlokasi di Jl. Letjen Jamin Ginting Km. 8 No. 88 Medan, Sumatera Utara. Penelitian lebih dititik beratkan pada bagian Seksi Penagihan. Penelitian yang dilaksanakan penulis dilakukan pada bulan Desember 2018 sampai Maret 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan yang berjumlah 137 orang.

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin seperti berikut:

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

d = Akurasi Slovin (0.1)

Dengan menggunakan rumus Slovin maka perhitungan jumlah sampel dapat dikalkulasikan sebagai berikut:

$$n = \frac{137}{137(0.1)^2 + 1}$$

$$n = \frac{137}{2.37}$$

$$= 57.80 \text{ dibulatkan menjadi } 58$$

Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 58 orang.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

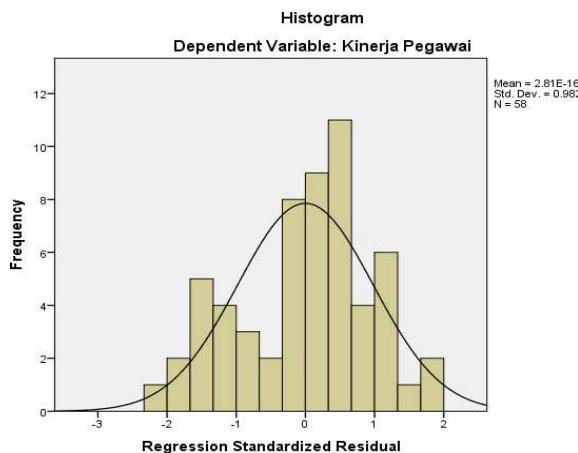
Hasil Uji Normalitas

1. Kolmogorov – Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters	Mean	.0000000
a,b	Std. Deviation	1.71430886
Most Extreme Differences	Absolute	.151
	Positive	.090
	Negative	-.151
Kolmogorov-Smirnov Z		1.148
Asymp. Sig. (2-tailed)		.144

Tabel di atas memperlihatkan bahwa nilai residual probabilitas (asymp.sig. 2-tailed) adalah 0.144, lebih besar dari $\text{sig-}\alpha$ (0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi secara normal. Hal yang sama juga dikonfirmasikan oleh grafik P-P normalitas berikut:

2. Grafik Histogram



Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	1.418	3.283		.432	.667
Kualitas Lingkungan Kerja	.531	.100	.450	5.335	.000
Komitmen Kerja	.591	.088	.570	6.749	.000

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Pengaruh Kualitas lingkungan kerja Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Memperlihatkan bahwa nilai t-hitung X1 (Kualitas lingkungan kerja) = 5.335 dengan signifikansi (p-value) sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t-tabel3 (N=58 atau df=44) sebesar 2.00 dan sig- α =0,05, dapat diketahui bahwa t-hitung X1 (5.335) > t-tabel (2.00) dan p-value (0,000) <0,05. Hasil analisis ini memenuhi persyaratan uji hipotesis dimana jika t-hitung > t-tabel dan p-value < 0,05, berarti Ha diterima atau Ho ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel X1 (Kualitas lingkungan kerja) memberi pengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y (kinerja pegawai).

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Memperlihatkan bahwa nilai t-hitung X2 (Komitmen organisasi) = 6.749 dengan signifikansi (p-value) sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t-tabel (N=58 atau df=55) sebesar 2.00 dan sig- α =0,05, dapat diketahui bahwa t-hitung X2 (6.749) > t-tabel (2.00) dan p-value (0,000) <0,05. Hasil analisis ini memenuhi persyaratan uji hipotesis dimana jika t-hitung > t-tabel dan p-value < 0,05, berarti Ha diterima atau Ho ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel X2 (Komitmen organisasi) memberi pengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y (kinerja pegawai).

Hasil Uji Hipotesis

Persamaan regresi dapat disusun sesuai dengan nilai koefisien hasil perhitungan berikut:

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

$$Y = 1.418 + 0.531X_1 + 0.591X_2 + e$$

Pada persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan:

$$1. Y = 1.418 + 0.531X_1$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan Kualitas lingkungan kerja sebesar 1 point, dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1.418 + 0.531. Dengan kata lain, setiap peningkatan kualitas lingkungan kerja, dapat meningkatkan kinerja pegawai sampai 1.5 kali lipat.

$$2. Y = 1.418 + 0.591X_1$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan Komitmen organisasi sebesar 1 point, dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1.418 +0.591. Dengan kata lain, setiap peningkatan komitmen organisasi, dapat meningkatkan kinerja pegawai sampai 1.5 kali lipat.

Hasil Uji t

Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	300.739	2	150.369	45.145	.000 ^a
Residual	183.192	55	3.331		
Total	483.931	57			

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Memperlihatkan bahwa nilai F-hitung = 45.145 dengan nilai signifikansi (p-value) =0,000. Jika dibandingkan dengan nilai F-tabel = 2.70 (untuk N = 58 atau df=61), dapat diketahui bahwa F-hitung (55.145) > F-tabel (2.77) dan sig-p (0,000) < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa ke-2 variabel bebas X1 (Kualitas lingkungan kerja) dan X2 (Komitmen organisasi) memberi pengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y (kinerja pegawai).

Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.788 ^a	.621	.608	1.82504

Sumber : Hasil Penelitian (2021)

Memperlihatkan bahwa nilai adjusted r-square = 0,608, hal ini berarti besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat Y (kinerja pegawai) adalah sebesar $0,608 \times 100\% = 60.8\%$. Dengan kata lain, sebesar 6- 60.8% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kualitas lingkungan kerja dan komitmen organisasi sedangkan selebihnya (39.2%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kualitas Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Hasil analisis memperlihatkan bahwa Kualitas lingkungan kerja memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini diindikasikan oleh nilai t- hitung X1 (5.335) > t-tabel (2.00) dan p-value (0,000) <0,05, Hal ini berarti semakin baik Kualitas lingkungan kerja, semakin tinggi kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Apandi, 2015, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru) dimana hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasi

memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Yudiar, 2016, Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Dengan Kepemimpinan Transformasional Sebagai Variabel Moderasi dimana hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasi memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil analisis memperlihatkan bahwa Komitmen organisasi memberi pengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y (kinerja pegawai). Hal ini diindikasikan oleh nilai t-hitung X2 (6.749) > t-tabel (2.00) dan p-value (0,000) <0,05 Hal ini berarti semakin baik Komitmen organisasi, semakin tinggi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Isna, 2015, Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Tojo dimana dimana hasil penelitian membuktikan bahwa kompetensi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data tentang pengaruh Kualitas lingkungan kerja dan Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan Medan dapat disimpulkan bahwa: Kualitas lingkungan kerja secara parsial memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini diindikasikan oleh nilai t-hitung X2 (6.749) > t-tabel (2.00) dan p-value (0,000) <0,05. Komitmen organisasi secara parsial memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini diindikasikan oleh nilai t-hitung X2 (6.749) > t-tabel (2.00) dan p-value (0,000) <0,05. Faktor Kualitas lingkungan kerja dan Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini diindikasikan oleh nilai F-hitung (55.145) > F-tabel (2.77) dan sig-p (0,000) < 0,05.

6. REFERENSI

- Arifin, N. (2012). Analisis kualitas kehidupan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja pada CV. Duta senenan jepara. *Jurnal Economia*, Volume 8, Nomor 1, Hal. 11-21.
- Alfianto, Sandy & Dhini Suryandari. 2015. Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor. Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.
- Davis Keith. 2010. Terjemahan Agus Dharma. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Flippo, E.B. (2011) Manajemen Personalia, Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam (2012) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi, Yogyakarta.
- Jahari dan M. Sobry Sutikno. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Prospect.
- Luthans, Fred, (2009). Perilaku Organisasi,.Yogyakart a:.Andi Offset Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2013. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2011. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Malayu S.P Hasibuan, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moghimi, S.M., Kazemi, M., & Samiie, S. (2012). Studying the relationship between organizational justice and employees' quality of work life in public organizations : a case study of qom province. *Iranian Journal of Management Studies* Vol. 6 No. 1, Hal. 117-143.
- Nawawi, Hadari. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis dan Kompetitif Cetakan Keempat. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Prawirosentono, Suyadi. 2012. MSDM "Kebijakan Kinerja Karyawan". BPFE: Yogyakarta.
- Prujt, Hans, (2011). "Performance and Quality of Work Life." *Journal of Organizational Change Management*.
- Rivai, Vethzal. 2010. Performance Appraisal. Jakarta: PT. Rajagrafindo Robbins SP & Judge. (2011). PerilakuOrganisasi. Jakarta. Salemba Empat.
- Sedarmayanti, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian P, Sondang (2013). Teori Pengembangan Organisasi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Soekidjan. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara Sugiyono 2012, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R& D, Alfabeta Bandung.
- Sutrisno. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.