

**PENGARUH ETIKA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA DINAS
PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN
KOTA TANJUNG BALAI**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : PAHREZA ZULIANDRE PANE
NPM : 1505160831
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Penitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 26 Juli 2022, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : PAHREZA ZULIANDRE PANE
NPM : 1505160831
Program Studi : MANAJEMEN
Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH ETIKA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KOTA TANJUNG BALAI

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si

Penguji II

RONI PARLINDUNGAN, SE., M.M

Pembimbing

WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si

Ketua

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

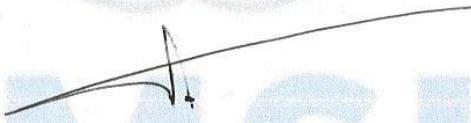
Skripsi ini disusun oleh :

Nama : PAHREZA ZULIANDRE PANE
N.P.M : 1505160831
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMNBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH ETIKA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA DINAS
PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KOTA TANJUNG
BALAI BALAI

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Mei 2022

Pembimbing Skripsi


WILLY YUSNANDAR, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.


H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Pahreza Zuliandre Panc
NPM : 1505160831
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan20.

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Pahreza Zuliandre Pane
NPM : 1505160831
Dosen Pembimbing : Willy Yusnandar, SE, M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Etika Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai Balai

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	fokus terhadap variabel yang diteliti.	23 2022 05	
Bab 2	- SUMBER/REFERENSI DITAMBAH UNTUK MASING2 VARIABEL, PENELITIAN TERDAK HANYA HARUS ADA.	-	
Bab 3	METODE, PERJELASKAN HUBUNGAN MASING2 VARIABEL	-	
Bab 4	HASIL DARI PENELITIAN.	-	
Bab 5	KESIMPULAN DAN SARAN.	-	
Daftar Pustaka	MENDELAY	-	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace untuk sidang meja hijau	27 22 05	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, Mei 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si

Willy Yusnandar, SE, M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis etika kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai merupakan instansi pemerintah sebagai penyelenggara kewenangan pemerintah Kota dan tugas desentralisasi khususnya di bidang Perindustrian Dan Perdagangan. Dinas Perindustrian dan Perdagangan dikepalai oleh seorang Kepala Dinas yang mempunyai tugas membantu Gubernur dalam melaksanakan tugas otonomi, tugas desentralisasi dan tugas pembantu dibidang perindustrian dan perdagangan. Dari hasil penelitian dari penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Etika Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai yaitu (1) Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai. (2) Secara parsial etika kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai. (3) Secara simultan lingkungan kerja dan etika kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Etika Kerja, Komitmen Organisasi

Abstack

This study aims to determine and analyze work ethics and work environment that affect the organizational commitment of the Office of Industry and Trade of Tanjung Balai City. The Office of Industry and Trade of the City of Tanjung Balai is a government agency as the organizer of City government authority and decentralization tasks, especially in the field of Industry and Trade. The Department of Industry and Trade is headed by a Head of Service who has the task of assisting the Governor in carrying out autonomy, decentralization and assistant duties in the field of industry and trade. From the results of research on the Effect of Work Environment and Work Ethics on Organizational Commitment at the Office of Industry and Trade of the City of Tanjung Balai, namely (1) Partially the work environment has a significant effect on organizational commitment at the Office of Industry and Trade of the City of Tanjung Balai. (2) Partially work ethics have a significant effect on organizational commitment at the Office of Industry and Trade of the City of Tanjung Balai. (3) Simultaneously the work environment and work ethics have a significant effect on organizational commitment at the Office of Industry and Trade of the City of Tanjung Balai.

Keywords: Work Environment, Work Ethics, Organizational Commitment

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur dan penulis ucapkan ke hadirat Allah Subhanahu wa Ta'ala, yang senantiasa mencurahkan Kasih dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Skripsi ini berjudul: *“Pengaruh Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Tanjung Balai”* yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terwujudnya Skripsi ini tak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak untuk itu penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Kepada Ayahanda Pardamean Sitorus dan Ibunda Almh. Sutarti yang tercinta yang telah banyak berkorban dan memberi semangat kepada penulis baik moral maupun material selama penulis mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya Skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
3. Bapak Januri, SE, MM, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE, MM, MSi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, SE, M.Si, Wakil dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

6. Bapak Jasman Sariffudin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Bapak Willy Yusnandar, SE, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah rela mengorbankan waktu untuk membimbing, mengarahkan dan membina sehingga tersusunnya skripsi ini.
9. Bapak Agusri, SH, MH selaku Dosen Penasehat Akademik penulis.
10. Seluruh Dosen Ekonomi Manajemen yang telah memberikan ilmu dan pembekalan kepada penulis selama melaksanakan studi di Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
11. Bapak Syamsul Rizal, S.H selaku pimpinan dan seluruh karyawan di Kantor Dinas Perdagangan Dan Perindustrian yang telah menerima saya untuk melaksanakan riset.
12. Sahabat saya dan teman-teman lainnya yang tidak saya sebutkan namanya selalu memberikan dukungan dan motivasi selama penulis melakukan riset hingga pada akhir penulisan skripsi ini, semoga kita bisa sukses kedepannya bersama-sama.

Penulis menyadari bahwa masih ada kekurangan yang terdapat didalam penyusunan skripsi ini. Demikianlah penulis sampaikan bila terdapat kata yang kurang berkenan dengan rendah hati penulis mohon maaf, akhir kata penulis mengucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Januari 2022

Penulis,

Pahreza Zuliandre Pane
NPM: 1505160831

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
Abstack	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
Daftar Gambar	vi
DAFTAR TABEL	vii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Batasan Masalah	4
1.4 Rumusan Masalah.....	4
1.5 Tujuan Penelitian.....	5
1.6 Manfaat Penelitian.....	5
BAB 2 LANDASAN TEORI.....	7
2.1 Uraian Teoritis.....	7
2.1.1 Komitmen Organisasi	7
2.1.2 Lingkungan Kerja	12
2.1.3 Etika Kerja.....	21
2.2 Kerangka Konseptual	25
2.3 Hipotesis	27
BAB 3 METODE PENELITIAN	28
3.1 Pendekatan Penelitian.....	28
3.2 Definisi Operasional Variabel	28
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	30

3.4 Teknik Pengambilan Sampel	30
3.5 Teknik Pengumpulan Data	31
3.5.1 Angket/Kuesioner	31
3.5.2 Uji Validitas.....	32
3.5.3 Uji Reliabilitas.....	33
3.6 Teknik Analisis Data	34
3.6.1 Regresi Linier Berganda.....	34
3.6.2 Pengujian Hipotesis	36
BAB 4 HASIL PENELITIAN.....	39
4.1 Deskripsi Data	39
4.1.1 Deskripsi Data Variabel Penelitian.....	39
4.1.2 Karakteristik Responden.....	40
4.1.3 Jawaban Responden.....	41
4.2 Analisis Data.....	46
4.2.1 Uji Asumsi Klasik	46
4.2.2 Regresi Linier Berganda.....	49
4.2.3 Pengujian Hipotesis	51
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (<i>R-square</i>).....	53
4.2.5 Pembahasan	54
BAB 5 PENUTUP	58
5.1 Kesimpulan.....	58
5.2 Saran	58
5.3 Keterhambatan Penelitian.....	59
DAFTAR PUSTAKA	60

Daftar Gambar

Gambar 1 Pengaruh Etika Kerja terhadap komitmen organisasi.....	25
Gambar 2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi	26
Gambar 3 Pengaruh Etika Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi..	26
Gambar 4 Uji T dan Uji F.....	36
Gambar 5 Hasil Uji Normalitas	47
Gambar 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas	49

DAFTAR TABEL

Table 1 Waktu Penelitian	30
Table 2 Skala Likert	31
Table 3 Skala Likert	39
Table 4 Deskriptif Responden	40
Table 5 Skor Angket Untuk Variabel Komitmen Organisasi (Y)	41
Table 6 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X1)	42
Table 7 Skor Angket Untuk Variabel Etika Kerja (X2)	44
Table 8 Hasil Uji Multikolonieritas.....	48
Table 9 Hasil Regresi Linier Berganda	50
Table 10 Hasil Uji T	51
Table 11 Hasil Uji F	53
Table 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi	54

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif di berbagai kegiatan dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan adanya latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin dan material yang sifatnya positif dan dapat di arahkan sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan (Hamali, 2018).

Etika kerja di organisasi adalah kunci terhadap perilaku ber etika dari karyawan (Yousef, 2001), organisasi yang focus terhadap etika kerja akan mempunyai manajemen sumber daya manusia yang dapat bekerja secara profesional, seperti memperhatikan kepuasan kinerja karyawan, membuat peraturan perusahaan yang mampu meningkatkan komitmen organisasi di antara karyawan, serta memotivasi karyawan untuk memiliki kinerja yang tinggi.

Pegawai yang mempunyai etika kerja yang tinggi, maka dapat mendukung adanya tingkat kinerja karyawan yang tinggi pula. Dalam bekerja disebuah perusahaan, seorang pekerja setidaknya pernah mengalami masalah, bahkan terkadang masalah yang dihadapi bisa mengancam perasaan dalam beretika didalam sebuah perusahaan, misalnya ditegur dengan keras akibat kurang tanggap dalam menjalankan tugas, dipindahkan posisi atau jabatan pegawai dan diberikan beban pekerjaan yang lebih didalam lingkungan kerja. Etika kerja berperan besar dalam keseluruhan proses nekerja

di perusahaan. Etika kerja sebagai motivasi di awal proses, sebagai pedoman dalam bekerja, serta sebagai cita-cita yang harus dicapai di akhir proses bekerja tersebut.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai merupakan instansi pemerintah sebagai penyelenggara kewenangan pemerintah Kota dan tugas desentralisasi khususnya di bidang Perindustrian Dan Perdagangan. Dinas Perindustrian dan Perdagangan dikepalai oleh seorang Kepala Dinas yang mempunyai tugas membantu Gubernur dalam melaksanakan tugas otonomi, tugas desentralisasi dan tugas pembantu dibidang perindustrian dan perdagangan.

Dari hasil observasi dapat dilihat ada beberapa pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai dibagian keuangan, bagian perencanaan dan penyusunan anggaran tidak semua pegawai yang mengikuti dalam penyusunan program kerja, misalnya dalam penyusunan program pembinaan sarana distribusi perdagangan hal ini menunjukkan bahwa etika kerja seorang pegawai masih sangat rendah terhadap kepeduliannya terhadap instansi tempat bekerja, sementara menurut (Mashun, 2009). Sebuah perencanaan yang baik dan tepat akan memudahkan dalam penyusunan sebuah program yang dituangkan dalam sebuah rencana kerja. Rencana kerja merupakan suatu perencanaan yang disusun oleh kepala dinas bersama pegawai yang menunjukkan dari masing-masing kegiatan yang telah disusun sebelumnya.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan kerja yang terjadi dengan pegawai ditempat kerja. Segala sesuatu yang ada ditempat kerja adalah lingkungan kerja. Pegawai berada dalam lingkungan kerja Ketika pegawai melakukan aktivitas pekerjaan dan segala bentuk hubungan yang melibatkan pegawai tersebut termasuk dari lingkungan kerja. Didalam lingkungan kerja terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi

dirinya diantaranya yaitu perhatian dan lingkungan kerja atau dukungan pemimpin. Kerjasama antar pegawai dan melakukan komunikasi yang baik (Kasmir, 2018).

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada diruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil observasi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai terkait dengan lingkungan kerja permasalahan selanjutnya yang sering muncul di perusahaan/instansi yaitu masalah lingkungan kerja dimana kondisi lingkungan kerja bisa dikategorikan nyaman dan ada fasilitas kerja yang rusak, hal tersebut dapat mengganggu kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja merupakan faktor yang penting dan besar pengaruhnya bagi pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat mendukung karyawan tersebut untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh sehingga meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Tanjung Balai”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Tidak semua pegawai yang mengikuti dalam peyusunan program kerja, hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi seorang pegawai masih sangat rendah terhadap kepeduliannya terhadap instansi tempat bekerja.
2. Adanya pegawai yang kurang mampu bekerjasama dengan tim.
3. Masih kurangnya fasilitas kerja.
4. Latar belakang pendidikan pegawai yang tidak sesuai dengan penempatan kerja yang diberikan oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, namun dalam penelitian ini penulis hanya memfokuskan dua faktor saja yaitu faktor etika kerja dan lingkungan kerja yang mempengaruhi komitmen organisasi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, Identifikasi masalah, serta pembatasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah etika kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai ?

3. Apakah etika kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai ?

1.5 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan pada penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis etika kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis etika kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti empiris pada penelitian dimasa yang akan datang khususnya mengenai pemahaman dan penerapannya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja seperti etika kerja, lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi suatu perusahaan.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran terhadap perusahaan untuk memahami maupun membuat kebijakan dalam mengatasi

masalah-masalah yang ada di lingkungan kerja dan dapat di pertimbangkan oleh pihak perusahaan dalam merumuskan kebijakan pada khususnya tentang etika kerja.

c. Manfaat Bagi Peneliti Selajutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan refrensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti dan memberikan sumbangan pemikiran serta memberikan bukti dari penelitian-penelitian sebelumnya

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Komitmen Organisasi

2.1.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memilah organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, (Bismala, dkk. 2015).

Menurut Siagian (2015) mengatakan bahwa seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi (Nawawi, 2013). Komitmen organisasi juga merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya.

Berdasarkan pendapat diatas, setelah mengetahui pengertian komitmen organisasi dari para tokoh, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu perilaku pegawai yang berhubungan dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atau tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Komitmen Organisasi

1. Tujuan Komitmen Organisasi

Menurut (Fahmi, 2013) tujuan dari komitmen organisasi sebagai berikut :

- 1) Untuk menumbuhkan identifikasi yang dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para anggota atau dengan kata lain organisasi memasukan pula kebutuhan dan keinginan anggotan dalam tujuan organisasi atau organisasi.
- 2) Untuk memancing keterlibatan anggota adalah dengan memasukan mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan yang dapat menumbuhkan keyakinan pada anggota.
- 3) Untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang dapat menunjang komitmen anggota terhadap organisasi di mana mereka bekerja.

2. Manfaat Komitmen Organisasi

Menurut (Umam, 2018) manfaat dari komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Menghindari biaya pergantian pegawai yang tinggi
Seseorang yang berkomitmen tidak menyukai untuk berhenti dari pekerjaannya dan menerima pekerjaanlainnya. Ketika seorang pegawai berkomitmen makatidak akan terjadi pergantian pegawai yang tinggi.

2) Mengurangi atau meringankan supervise pegawai

Pegawai yang berkomitmen dan memiliki keahlian yang tinggi akan mengurangi keperluan supervise terhadapnya. Supervise yang ketat dan pengawasan yang melekat akan membuang-buang waktu dan biaya.

3) Meningkatkan efektifitas organisasi

Sebuah organisasi yang pegawainya memiliki komitmen organisasi akan mendapatkan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian pegawai rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah.

2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Moorhead (2013) terdapat bermacam-macam faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu :

1) Ciri Pribadi

Pekerja termasuk jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari setiap karyawan.

2) Ciri Pekerjaan

Seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.

3) Pengalaman Kerja

Seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara-cara pekerja lain dalam mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

4) Rekan Kerja

Team work yang baik, saling memberikan dukungan, bantuan atau saran akan membuat pekerjaan lebih menyenangkan. Hubungan baik dengan rekan kerja akan sangat berarti jika pekerjaan tersebut membutuhkan kerja sama tim. Eratnya hubungan dengan rekan kerja atau team work akan mempengaruhi pada mutu kerja yang dihasilkan.

Sementara menurut Poiah (2008), faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah :

1. Faktor Personal

yang salah satunya merupakan faktor kepribadian. Yang mana Sebagian pondasi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan, hal ini meliputi seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian dan lain sebagainya.

2. Faktor Organisasi

Seperti *initial works experience, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor ini akan memunculkan dan membentuk tanggung jawab.

3. Non-organizational

Yang meliputi *avalibleity of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalkan ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada yang lebih baik maka karyawan akan meninggalkannya.

4. Karakteristik Pekerjaan

Misalnya lingkungan jabatann, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

5. Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan suatu pedoman atau asumsi dasar yang diterapkan karyawan dalam berperilaku di suatu organisasi.

6. Pengalaman Kerja

Hal ini sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan dalam organisasi. Sebab tingkat komitmen antara karyawan yang memang sudah puluhan tahun bekerja akan berbeda dengan karyawan yang baru saja bekerja.

2.1.1.4 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut (Robbins & Judge, 2015) indikator dari komitmen organisasi adalah :

1. *Affective Commitment*

Hal ini berkaitan dengan adanya ikatan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi karena keinginan dari diri sendiri.

2. *Continuance Commitment*

Komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung dan rugi yang didapatkan oleh karyawan. Sehingga menjadi bahan pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila menetap pada suatu organisasi.

3. *Normative Commitment*

Komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, yang berisi keyakinan seseorang akan tanggung jawab terhadap organisasi. Jadi seorang karyawan bertahan karena adanya loyalitas.

Menurut Luthnas (2011) indikator dari komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1. Komitmen berkesinambungan

Komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melanjutkan kelangsungan hidup organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.

2. Komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan social dengan anggota lain didalam organisasi. Hal ini terjadi karena kepercayaan karyawan pada norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.

3. Komitmen terkontrol

Komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku kearah yang diinginkannya. Sebab norma-norma tersebut mampu dan sesuai dalam memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkan.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu di perhatikan, karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat dikatakan apabila manusia yang terlibat didalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien.

Menurut Kaswan (2017:568) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh banyak faktor termasuk lingkungan kerja.

Maka setiap lembaga atau organisasi harus bisa mengusahakan agar faktor- faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja diusahakan sedemikina rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif. Menurut (Sutrisno, 2010) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat dipengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan antara orng-orang yang ada di tempat tersebut. (Suwanto, Priansyah, & Juni, 2011)

Secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis. Menurut (Sedarmayanti, 2012) lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

- 1) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang dapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi pegawai baik secara langsung ataupun tidak langsung
- 2) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama reka kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Pengertian yang dikemukakan para ahli diatas mengenai lingkungan kerja, pada dasarnya lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara

pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dengan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Hal ini dilakukan mengenai tujuan organisasi atau perusahaan terhadap kepuasan kerja pegawai sebagai keberhasilan tujuan perusahaan. Dari pengertian diatas jika digabungkan akan memperoleh suatu pengertian yaitu lingkungan kerja yang aman dan seha sangat diperlukan oleh setiap pegawai, karena kondisi kerja ynag demikianlah seseorang dapat bekerja secara tenang. Sehingga hasil kerja dapat diharapkan memenuhi standar yang ditetapkan.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja

1. Tujuan Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2000:183) Tujuan utama pengaturan lingkungan kerja adalah naiknya produktivitas pegawai maupun perusahaan. Oleh karena itu pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik sangat mendukung kinerja pegawai. Fasilitas kerja yang baik diberikan secukupnya saja yang sesuai dengan kebutuhan untuk bekerja. Lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman memiliki berbagi manfaat bagi karyawan dan perusahaan.

2. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu kepuasan kerja pegawai. (Siagian, 2014:103), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah untuk menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari suatu kerja yang ada dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan pegawai mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

Menurut (Rivai et al., 2011:793), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan

kerja yang aman dan sehat adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
3. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
4. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
5. Fleibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
6. Rasio seleksi dan tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Ghofar & Azzuhri (2012) dalam suatu lingkungan kerja memiliki komponen-komponen yang menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan efektif, beberapa komponen tersebut dapat dinyatakan sebagai faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut dalam suatu perusahaan yaitu :

1. Penerangan cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaat bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan yang tidak terang tetapi tidak menyenangkan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerja akan lambat banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi susah dicapai.

2. Temperatur ditempat kerja

Keadaan normal tiap manusia memiliki temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu system tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

3. Kelembapan ditempat kerja

Kelembapan adalah adanya air yang mengandung dalam udara bisa dinyatakan dalam persentase. Kelembagaan ini dipengaruhi oleh temperatur udara. Kelembapan kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima dan melepaskan tubuh.

4. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara telah berkurang dan bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5. Kebisingan ditempat kerja

Kebisingan dalam bentuk bunyi yang bisa dikehendaki oleh telinga dalam rangka panjang akan mengganggu ketenangan pekerja. Merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

6. Warna

Merupakan faktor penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan menentukan warna yang tepat pada dinding dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan para pegawai akan terpelihara.

7. Kebersihan ditempat kerja

Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Apabila lingkungan kerja bersih maka para pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan.

8. Jaminan

Jaminan terhadap keamanan dapat menimbulkan ketenangan. Keamanan atau keselamatan sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja. Padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi dan juga konstruksi Gedung tempat bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan bekerja.

Sedangkan menurut Afandi (2016) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal faktor yang harus diperhatikan, yaitu :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lapang
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersediahnya sarana angkutan pegawai

Secara umum faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis, diantaranya :

1. Faktor lingkungan kerja fisik

Faktor lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai meliputi :

- a. Rancangan ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja. Hal ini terhadap kenyamanan dan tampil kerja pegawai.
- b. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi Kesehatan hasil kerja pegawai.
- c. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pegawai dalam bekerja.
- d. Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang memberikan privasi bagi pegawainya.

2. Faktor lingkungan kerja psikis

Faktor lingkungan kerja psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan social dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah :

- a. Pekerjaan yang berlebihan, dengan waktu terbatas atau mendesak dalam penyesuaian suatu pekerjaan akan menimbulkan ketekanan dan ketegangan terhadap pegawai.
- b. Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
- c. Frustrasi, dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan. Misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan pegawai.
- d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja.

- e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok, untuk mencapai tujuan, misalnya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan bekerja sama.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Danang (2013) indicator lingkungan kerja yaitu :

1) Penerangan

Penerangan perlu untuk Kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja. Apabila kondisi lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh organisasi, maka akan menurunkan kepuasan kerja pegawai. Tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata dan apabila terlalu terang lama kelamaan mata juga akan mengalami kerusakan.

2) Kebisingan

Dalam kaitannya dengan ketenangan bekerja, kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para pegawai, karena sifatnya mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja.

3) Suhu udara

Keadaan suhu udara didalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan gairah kerja pegawai, begitu sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana dalam ruang kerja yang kurang nyaman.

4) Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak pegawai juga harus mendapatkan perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja. Luas sempitnya ruang kerja yang mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan pada pegawai.

5) Pewarnaan

Pemilihan warna ruangan dalam perusahaan juga mempengaruhi kondisi kerja pegawai. Warna yang digunakan untuk ruangan kerja erat hubungan dengan penerangan yang mempergunakan dinding atap sebagai pembaur.

6) Keamanan

Keamanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja pegawai tanpa adanya keamanan kerja bagi pegawai tentu akan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2010:59) merinci tiga faktor lingkungan kerja non fisik sebagai berikut :

- 1) Suasana Kerja, indikator ini adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, keberhasilan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.
- 2) Hubungan dengan rekan kerja, indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kerja pegawai.
- 3) Tersedianya fasilitas kerja, hal ini dimaksud bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja yang lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.1.3 Etika Kerja

Menurut Beekun (1996) mendefinisikan etika sebagai seperangkat prinsip moral yang membedakan apa yang benar dari apa yang salah. Etika adalah bidang normative karena menentukan apa yang harus dilakukan atau tidak dilakukan. Etika merupakan persoalan moral dan pilihan yang berhubungan dengan perilaku yang benar dan salah. Sekarang ini disadari bahwa yang menentukan perilaku etis bukanlah lain individu dan kelompok, tetapi juga sejumlah faktor lain yang berhubungan dari lingkungan budaya, organisasi dan eksternal (Luthans, 2006) dalam Lailatirrohmah (2014).

Menurut Muhammad (2014) dalam Firmansyah (2013) kerja adalah sesuatu yang setidaknya mencakup tiga hal ; (1) Dilakukan atas dorongan tanggung jawab, (2) Dilakukan karena kesenjangan dan perencanaan dan (3) Memiliki arah dan tujuan yang memberikan makan bagi pelakunya. Berdasarkan definisi tersebut, etika kerja setidaknya mencakup beberapa unsur penting :

1. Etika kerja bersumber dan berkaitan langsung dengan nilai-nilai yang tertanam dalam jiwa seseorang. Itulah sebabnya menjadi sangat penting untuk menyeleksi setiap nilai yang akan kita tanamkan dalam jiwa kita.
2. Etika kerja adalah bukti nyata yang menunjukkan pandangan hidup seseorang yang telah mandarah daging. Pandangan hidup yang benar tentu saja akan melahirkan etika kerja yang lurus. Begitu pula sebaliknya.
3. Etika kerja menunjukkan pula motivasi dan dorongan yang melandasi seseorang melakukan kerja dan amal nya. Semakin kuat dan kokoh etika itu dalam diri seseorang, maka semakin kuat pula motivasinya untuk bekerja dan beramal.
4. Etika kerja yang kuat akan mendorong pemiliknya untuk menyiapkan rencana yang dipandang nya dapat menyukseskan kerja atau amal nya.

5. Etika kerja sesungguhnya lahir dari tujuan, harapan dan cita-cita pemiliknya. Harapan dan cita-cita yang lemah hanya akan melahirkan etika kerja yang lemah pula.

Tujuan etika kerja dalam pandangan filsafat ialah mendapatkan ide yang sama bagi seluruh manusia disetiap waktu dan tempat tentang ukuran tingkah laku yang baik dan buruk sejauh yang dapat diketahui oleh akal pikiran manusia. Akan tetapi dalam usaha mencapai tujuan itu, etika kerja mengalami kesulitan, karena pandangan masing-masing golongan di dunia ini tentang baik dan buruk mempunyai ukuran (kriteria) yang berlainan.

Etika kerja adalah aturan normative yang mengandung system nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dalam perusahaan. Menurut Mangkuprawira (2009) agregasi dari perilaku karyawan yang beretika kerja merupakan gambaran etika kerja karyawan dalam perusahaan. Karena itu etika kerja karyawan secara normative diturunkan dari etika bisnis. Konsekuensinya etika tidak diterapkan atau ditunjukkan untuk para karyawansaja. Artinya kebijakan manajemen yang menyangkut karyawan seharusnya pula beretika, misalnya keadilan dan keterbukaan dalam hal kompensasi, karir dan evaluasi kinerja karyawan. Jadi setiap keputusan etika dalam perusahaan tidak saja dikaitkan dengan kepentingan manajemen tetapi juga karyawan.

2.1.3.1 Teori Keutamaan Etika

Prinsip-prinsip etika tidak berdiri sendiri, tetapi tercantum dalam suatu kerangka pemikiran sistematis yang kita sebut “teori”. Secara konkret teori etika ini sering terfokuskan pada perbuatan. Bisa dikatakan juga bahwa teori etika membantu kita untuk

menilai keputusan etis sehingga bisa memastikan benar tidaknya keputusan moral yang diambil.

Menurut Bertens (2000) teori keutamaan yang mengandung sikap atau akhlak seseorang yang menanyakan apakah seseorang itu bersikap adil, jujur, murah hati dan sebagainya. Keutamaan didefinisikan sebagai disposisi watak yang telah diperoleh seseorang dan memungkinkan dia untuk bertingkah laku baik secara moral. Keadilan adalah keutamaan lain yang membuat seseorang selalu memberikan kepada sesama apa yang menjadi haknya. Kerendahan hati adalah keutamaan yang membuat seseorang tidak menonjolkan diri, sekalipun situasi mengizinkan. Suka bekerja keras adalah keutamaan yang membuat seseorang mengatsi kecenderungan spontan untuk bermalas-malasan. Hidup yang baik adalah *virtuous life* yakni hidup keutamaan. Keutamaan tidak boleh dibatasi pada taraf pribadi saja, tetapi harus ditempatkan dalam konteks komunitas.

Solomon (1993) membedakan keutamaan untuk pelaku bisnis individual dan keutamaan pada taraf perusahaan serta keadilan sebagai keutamaan paling mendasar dibidang bisnis. Keutamaan yang ada pada bisnis perorangan adalah kejujuran, *fairness*, kepercayaan dan keuletan. Kejujuran menuntut adanya keterbukaan dan kebenaran. *Fairness* adalah keadilan untuk memberikan apa yang wajar kepada semua orang dan dengan wajar dimaksudkan apa yang bisa disetujui oleh semua pihak yang terlibat dalam suatu transaksi. Kepercayaan harus ditempatkan dalam relasi timbal balik. Dalam sebuah keuletan ini pebisnis harus bertahan dalam banyak situasi yang sulir, sanggup mengadakan negoisasi yang mengenai proyek atau transaksi yang bernilai besar, dan berani mengambil resiko kecil ataupun besar, karena perkembangan banyak faktor tidak bisa diramalkan sebelumnya. Keuletan dalam bisnis itu cukup dekat dengan keutamaan lebih umum yang disebut keberanian moral.

Keutamaan yang ada pada taraf perusahaan adalah keramahan, loyalitas, kehormatan, dan rasa malu. Keramahan bukan sekedar taktik untuk memikat pelanggan, tetapi juga menyangkut inti bisnis itu sendiri. Loyalitas berarti bahwa karyawan tidak bekerja semata-mata untuk mendapatkan gaji, tetapi mempunyai komitmen yang tulus dengan perusahaan. Kehormatan adalah keutamaan yang membuat karyawan peka terhadap suka dan duka serta kesuksesan dan kegagalan perusahaan. Sebaliknya rasa malu membuat karyawan solider dengan kesalahan perusahaan.

2.1.3.2 Indikator Etika Kerja

Adapun indikator dari etika kerja pada penelitian ini diambil menurut pandangan Aini,dkk (2020:12) adalah sebagai berikut :

1. Bertanggung jawab

Setiap pekerjaan membutuhkan tanggung jawab, perhatian dan kepedulian. Tanggung jawab berarti menanggung semua kewajiban dan beban kerja sesuai dengan ketentuan yang ada di dalam perusahaan.

2. Kerja yang positif

Setiap karyawan harus membentuk kebiasaan kerja focus terhadap hal-hal yang bermanfaat. Lingkungan kerja yang baik dapat membentuk hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja sehingga tercipta etika kerja dalam bekerja yang positif.

3. Disiplin kerja

Sikap disiplin dalam bekerja akan membuat pekerjaan lebih tertata dan menciptakan nilai etika yang positif pada lingkungan kerja.

4. Tekun

Seseorang yang memiliki etika kerja akan selalu totalitas serta semangat untuk mendorong dirinya bertindak agar meraih kinerja yang optimal dan memegang keyakinan yang kuat untuk melakukan pekerjaannya dengan tulus dan ikhlas.

5. Pendidikan

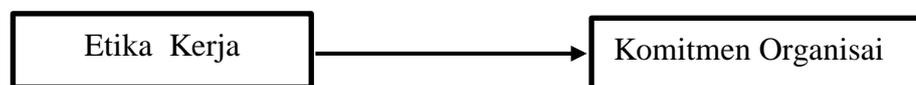
Kualitas sumber daya manusia sangat berhubungan dan tidak dapat dipisahkan dengan etika kerja. Etika kerja yang baik akan timbul sejalan dengan peningkatan sumber daya manusia.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Etika kerja dalam organisasi adalah kunci terhadap perilaku beretika dari karyawan. Menurut Yousef (2001) dalam Komari dan Djafar (2013), organisasi yang focus terhadap etika kerja akan mempunyai manajemen sumber daya manusia yang dapat bekerja secara profesional, seperti memperhatikan kepuasan kinerja karyawan, membuat peraturan perusahaan yang mampu meningkatkan komitmen organisasi di antara karyawan, serta memotivasi karyawan untuk memiliki kinerja yang tinggi.

Hasil penelitian (Erika,2016) menunjukkan bahwa ada pengaruh etika kerja.



Gambar 1 Pengaruh Etika Kerja

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Individu-individu mempersiapkan bahwa pemimpin yang memerankan perilaku-perilaku faktor personal cenderung memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi. Suatu organisasi dengan faktor personal membuat karyawan selalu bersemangat dalam bekerja. Selalu ada sesuatu yang baru dan membuat karyawan akan mendapatkan

prestasi yang menggembirakan. Faktor personal sangat kuat pengaruhnya terhadap munculnya komitmen organisasi karyawannya terutama karena karakteristik pemimpin yang peduli pada keberadaan kemampuan karyawan (Wijoyo,2017).

Hasil penelitian (Sari,2017) dan (Akbar,2018) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.

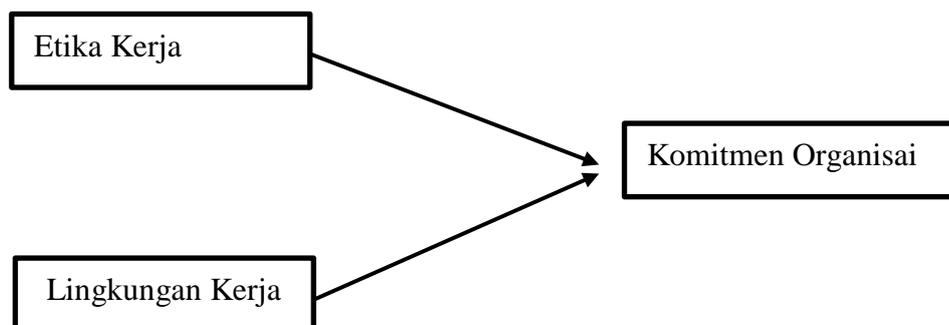


Gambar 2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Kerja

2.2.3. Pengaruh Etika Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap komitmen Organisasi

Dari hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh para ahli menyimpulkan bahwa faktor personal dan kualitas kehidupan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai.

Dari hasil penelitian terdahulu (Erika, 2016), (Sari,2017), (Akbar,2018) hasil penelitian telah menunjukkan bahwa etika kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dapat dilihat dengan kerangka konseptual dibawah ini :



Gambar 3 Pengaruh Etika Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian (Juliandi & Irfan, 2013).

Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

1. Etika kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai.
3. Etika kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini di gunakan pendekatan penelitian asosiatif dan pendekatan penelitian kuantitatif . Menurut Sugiyono (2013) menyatakan bahwa penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka dapat diketahui pengaruh etika kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dan untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi definisiM i operasional ini terdapat 3 variabel yang akan diteliti yaitu :

1. Komitmen Organisasi (Y) / Variabel Terikat

Pegawai memihak di instansi pemerintah tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang pegawai kepuasan kerja bersifat individual.

Indikator komitmen organisasi menurut Robbins & Judge (2015) mengemukakan bahwa indikator komitmen organisasi sebagai berikut :

- 1) *Affective commitment*
- 2) *Continuance commitment*
- 3) *Normative commitment*

2. Lingkungan Kerja/ Variabel Bebas (X1)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Adapun indikator dari lingkungan kerja menurut Danang (2013) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan
2. Kebisingan
3. Suhu udara
4. Ruang gerak yang diperlukan
5. Pewarnaan
6. Keamanan

3. Etika Kerja / Variabel Kontrol (X2)

Etika kerja adalah bukti nyata yang menunjukkan pandangan hidup seseorang yang telah mandarah daging. Pandangan hidup yang benar tentu saja akan melahirkan etika kerja yang lurus. Begitu pula sebaliknya.

Adapun indikator dari etika kerja menurut Aini, dkk (2020;12) yaitu sebagai berikut :

1. Bertanggung jawab
2. Kerja yang positif
3. Disiplin kerja
4. Tekun
5. Pendidikan

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai yang bertempat di jalan Pahlawan No.1 Kota Tanjung Balai.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan desember 2021 sampai maret 2022 dengan rincian kegiatan penelitian sebagai berikut :

Table 1 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/minggu															
		Desember 2021				Januari 2022				Febuari 2022				Maret 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset	■															
2	Pengajuan Judul		■														
3	Penyusunan Skripsi			■	■	■	■										
4	Seminar Skripsi						■										
5	Pengumpulan Data							■	■	■	■						
6	Penyusunan Skripsi										■	■	■				
7	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■
8	Sidang Meja Hijau																■

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini menetapkan target populasi yaitu 30 pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai bagian program pembinaan sarana distribusi perdagangan.

2. Sampel

Menurut sugiyono (2012) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik dan populasi tersebut. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh, dikarenakan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel jenuh merupakan metode pengambilan sampel yang menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah jumlah dari populasi pada pegawai tetap yang bekerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai yang berjumlah 30 pegawai bagian program pembinaan sarana distribusi perdagangan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

3.5.1 Angket/Kuesioner

Menurut Sugiyono (2013) angket/kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang privasinya atau hal-hal yang ia ketahui. Penilaian dari setiap pertanyaan memiliki kategori penilaian berdasarkan skala likert yang dapat dilihat pada table dibawah ini :

Table 2 Skala Likert

Kategori Penilaian	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono, 2013

Selanjutnya setelah angket disebarakan untuk mengukur valid serta handalnya suatu instrument, maka dilakukan uji validasi dan reliabilitas.

3.5.2 Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian jika instrument valid atau benar, maka hasil pengukuran pun kemungkinan akan benar. Berikut adalah rumus korelasi menurut Juliandi, dkk, 2017 :

$$\frac{n \cdot \sum x_i y_1 - (\sum x_i)(\sum y_1)}{\sqrt{\{\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

N	= Banyaknya pasangan pengamat
$\sum x_i$	= Jumlah pengamatan variabel X
$\sum y_1$	= Jumlah Pengamatan variabel Y
$\sum x_i^2$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$\sum y_i^2$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
$(\sum x_i)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum y_i)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum x_i y_1$	= Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Kriteria pengujian validitas instrument, yaitu dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} sebagai berikut :

1. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrument dinyatakan valid.
2. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir instrument dinyatakan tidak valid.

3.5.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrument penelitian yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil.

Berikut rumus *Cronbach Alpha*:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\Sigma \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana :

R : Reliabilitas instrument

k : Banyaknya butir soal

$\Sigma \sigma_b^2$: Jumlah varians butir item

σ_1^2 : Varians total

Dengan kriteria :

- 1) Jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,6$ maka reliabilitas cukup baik(terpercaya).
- 2) Jika nilai *cronbach alpha* $< 0,6$ maka reliabilitas kurang baik(tidak terpercaya).

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda adalah alat statistic yang dipergunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah etika kerja dan lingkungan kerja. variabel terikat dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi. Berikut adalah rumus untuk menguji regresi berganda :

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + e$$

Keterangan menurut Sugiyono (2013) :

Y : Komitmen organisasi

a : konstanta persamaan regresi

b : koefisien regresi

x1 : lingkungan kerja

x2 : Etika kerja

a) Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda yang digunakan dalam melakukan analisis terjadi penyimpangan klasik, maka digunakan tiga model klasik untuk mendeteksi data ada tidaknya penyimpangan klasik tersebut yaitu :

a. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan idependennya memiliki distribusi normal atau tidak, Ghazali (2013:154). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data

menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalis (Ghozali,2013).

b. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independent). Multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, dan *variance inflation faktor (VIF)*. Suatu model regresi yang bebas dari masalah multikolinieritas apabila nilai *tolerance* $< 0,1$ dan nilai *VIF* > 10 .

c. Heterokedisitas

Uji heterokedisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi tujuan ketidaksamaan *variance* dan *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Heterokedisitas pada penelitian ini dapat dilihat melalui grafik *scatterplot*. Suatu model regresi dikatakan tidak ada heterodisitas apabila grafik *scatterplot* terlihat bahwa tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Berdasarkan seluruh data yang terkumpul, selanjutnya dianalisis sesuai dengan kebutuhan sehingga terjawabnya hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Untuk melakukan analisis data penelitian dilakukan dengan menggunakan bantuan *Software SPSS* versi 24.

3.6.2 Pengujian Hipotesis

3.6.2.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t yaitu untuk menguji apakah variable bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variable terikat dengan rumusan hipotesa sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya variable bebas secara parsial (X_1 dan X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable terikat (Y).

$H_i : b_1 = b_2 \neq 0$, artinya variable bebas secara parsial (X_1 dan X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah rumus uji “t” menurut Sugiyono (2013) :

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

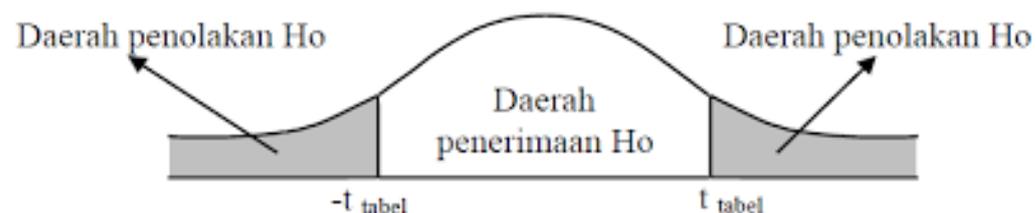
r_2 = Korelasi xy yang ditemukan

N = jumlah sampel

T = t hitung yang selanjutnya di konsultasikan dengan t table

H_0 diterima dan H_i ditolak jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 diterima dan H_i ditolak jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$



Gambar 4 Uji T dan Uji F

3.6.2.2 Uji F (Simultan)

Uji F menunjukkan apakah semua variable independent atau bebas dimasukkan dalam model, yang mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable dependen. Untuk pengujiannya dilihat dari nilai (p-value) yang terdapat pada table anova F dan output. Program aplikasi SPSS versi 24, dimana jika struktur modal (p value) < 0.05 maka secara simultan keseluruhan variable independent memiliki pengaruh secara bersama-sama pada tingkat signifikan 5%. Adapun pengujiannya sebagai berikut :

$H_0 : \beta = 0$, artinya variable independent tidak berpengaruh terhadap variable dependen.

$H_0 : \beta \neq 0$. Artinya variable independent berpengaruh terhadap variable dependen.

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-r^2)(n-k-1)}$$

Sumber : Sugiyono (2010:257)

Keterangan :

- Fh : Nilai F hitung
- R : Koefisien korelasi ganda
- K : Jumlah variable independent
- N : Jumlah anggota sampel

3.6.2.3 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi adalah ukuran yang digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variable bebas terhadap variable terikat. Bila koefisien determinasi $r^2 = 0$ berarti variable bebas tidak mempunyai pengaruh (0%) terhadap variable tidak bebas.

Sebaliknya jika koefisien determinasi $r^2 = 1$, berarti variable terikat 100%, dipengaruhi variable bebas. Karena r^2 letak berada dalam selang (interval) antara 0 dan 1, secara aljabar dinyatakan $0 \leq r^2 \leq 1$. Besarnya koefisien determinasi secara persial variable bebas terhadap variable terikat diketahui dari skore r^2 atau kuadrat *partial Correlation* dan table *coefficient*. Koefisien determinasi secara simultan diperoleh dari besarnya r^2 atau *adjusted R square*. Nilai *adjusted R square* yang kecil berarti kemampuan variable-variabel bebas dalam menjelaskan variable terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variable bebas memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable terikat (Ghozali, 2015:83).

$$D = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

D : Koefisien determinasi

(R_{yx1x2}) : Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Data Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja (X1), 10 pertanyaan untuk variabel etika kerja (X2) dan 6 pertanyaan untuk variabel komitmen organisasi (Y). angket yang disebarakan ini diberikan kepada 30 orang pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis yang terdiri dari 5 (lima) opsi pertanyaan dan bobot penelitan sebagai berikut :

Table 3 Skala Likert

Kategori Penilaian	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2018)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik dalam menghitung variabel. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

4.1.2 Karakteristik Responden

Hasil tabulasi karakteristik 30 responden di olah menggunakan program SPSS Versi 25 yang menghasilkan deskripsi statistic responden dalam penelitian, sebagai yang tampak pada tabel dibawah ini :

Table 4 Deskriptif Responden

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin :		
Pria	18	60
Wanita	12	40
Total	30	100
Jenjang pendidikan :		
S2	5	16,6
S1	17	56,7
D3	8	26,7
Total	30	100
Usia :		
< 30 Tahun	5	16,7
31 – 50 Tahun	16	53,3
> 50 Tahun	9	30
Total	30	100

Sumber : Data di olah (2022)

Dari tabel di atas dapat dilihat gambaran tentang jenis kelamin, jenjang pendidikan dan usia. Jika dilihat dari jenis kelamin responden pria lebih banyak dari wanita yaitu Wanita sebanyak 12 responden dengan 40%. Dari tingkat jenjang pendidikan, mayoritas para responden tamatan S1, yaitu sebanyak 17 responden dengan persentase 56,7%. Kemudian jika dilihat dari tingkat usia, mayoritas para responden berusia 31-50 tahun, yaitu sebanyak 16 responden dengan persentase 53,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden sudah memiliki pendidikan dan yang cukup memiliki pengalaman, sehingga pengisian kuensioner akan semakin berkualitas.

4.1.3 Jawaban Responden

4.1.3.1 Komitmen Organisasi

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel komitmen organisasi yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

Table 5 Skor Angket Untuk Variabel Komitmen Organisasi (Y)

No	Jawaban Y											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	57%	12	40%	1	3%	0	0%	0	0%	30	100%
2	11	37%	18	60%	1	3%	0	0%	0	0%	30	100%
3	13	43%	16	54%	1	3%	0	0%	0	0%	30	100%
4	13	43%	16	54%	1	3%	0	0%	0	0%	30	100%
5	20	67%	9	30%	1	3%	0	0%	0	0%	30	100%
6	13	43%	15	50%	2	7%	0	0%	0	0%	30	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Dari table diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang akan merasa sangat Bahagia menghabiskan sisa karirnya di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai, mayoritas menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 57%.
2. Jawaban responden tentang merasa menjadi bagian keluarga pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 60%.
3. Jawaban responden tentang sulit meninggalkan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai ini karena khawatir tidak mendapatkan

kesempatan kerja ditempat lain, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 16 orang dengan persentase 54%.

4. Jawaban responden tentang Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai ini sudah sangat berjasa bagi saya, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 16 orang dengan persentase 54%.
5. Jawaban responden tentang merasa belum banyak memberikan kontribusi bagi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai, mayoritas menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 20 orang dengan persentase 67%.
6. Jawaban responden tentang merasa nyaman karena Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai ini sudah sangat cocok untuk saya, mayoritas menjawab “Setuju” sebanyak 15 orang dengan persentase 50%.

4.1.3.2 Lingkungan Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel lingkungan kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

Table 6 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Jawaban Y											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	53%	9	30%	5	17%	0	0%	0	0%	30	100%
2	7	23,5%	16	53%	7	23,5%	0	0%	0	0%	30	100%
3	9	30%	17	57%	4	13%	0	0%	0	0%	30	100%
4	9	30%	18	60%	3	10%	0	0%	0	0%	30	100%
5	9	30%	11	37%	10	33%	0	0%	0	0%	30	100%
6	12	40%	12	40%	6	20%	0	0%	0	0%	30	100%

7	9	30%	21	70%	0	0%	0	0%	0	0%	30	100%
8	9	30%	16	53%	5	17%	0	0%	0	0%	30	100%
9	8	27%	16	53%	6	20%	0	0%	0	0%	30	100%
10	4	13%	20	67%	6	20%	0	0%	0	0%	30	100%

Sumber: Data Diolah 2022

Dari table di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang perlengkapan penerang lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai, mayoritas menjawab “sangat setuju” sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 53%.
2. Jawaban responden tentang penerang yang ada diruangan kerja telah sesuai dengan kebutuhan, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 53%.
3. Jawaban responden tentang tempat kerja saya jauh dari kebisingan, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 57%.
4. Jawaban responden tentang lingkungan kerja saya tenang dan bebas dari suara bising mesin, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 60%.
5. Jawaban responden tentang ventilasi udara ditempat kerja saya sudah cukup baik, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 37%.
6. Jawaban responden tentang temperature ditempat saya kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya, mayoritas menjawab “sangat setuju” sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 40% dan menjawab menjawab “setuju” sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 40%.

7. Jawaban responden tentang tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi diruangan saya, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 70%.
8. Jawaban responden tentang ruangan kerja saya luas dan lapang, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 53%.
9. Jawaban responden tentang warna cat dinding yang dipakai ditempat kerja tidak mengganggu kenyamanan say bekerja, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 53%.
10. Jawaban responden tentang satuan kemanan tempat saya bekerja sudah bekerja dengan baik, mayoritas menjawab “sangat setuju” sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 67%.

4.1.3.3 Etika Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel etika kerja yang dirangkum dalam table sebagai berikut :

Table 7 Skor Angket Untuk Variabel Etika Kerja (X2)

No	Jawaban Y											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	33%	14	47%	6	20%	0	0%	0	0%	30	100%
2	10	33%	16	54%	4	13%	0	0%	0	0%	30	100%
3	6	20%	22	73%	2	7%	0	0%	0	0%	30	100%
4	10	33%	19	64%	1	3%	0	0%	0	0%	30	100%
5	9	30%	13	43%	8	27%	0	0%	0	0%	30	100%
6	11	37%	16	53%	3	10%	0	0%	0	0%	30	100%

7	7	21%	13	43%	11	36%	0	0%	0	0%	30	100%
8	9	30%	12	40%	9	30%	0	0%	0	0%	30	100%
9	5	17%	19	63%	6	20%	0	0%	0	0%	30	100%
10	16	53%	12	37%	3	20%	0	0%	0	0%	30	100%

Sumber: Data Diolah 2022

Dari table di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan saya maupun terhadap sesama rekan kerja, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 47%.
2. Jawaban responden tentang keputusan mengenai pekerjaan telah berdasarkan kode etik yang ada pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota tanjong Balai, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 54%.
3. Jawaban responden tentang saya memiliki disiplin kerja yang baik, dengan memahami dan mematuhi peraturan mengenai perilaku dalam bekerja, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 73%.
4. Jawaban responden tentang saya dapat membedakan baik dan buruknya suatu Tindakan berdasarkan keyakinan moral, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 64%.
5. Jawaban responden tentang saya memiliki semangat yang tinggi untuk bekerja, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 43%.
6. Jawaban responden tentang adanya keterikatan emosional dengan tempat saya bekerja, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 53%.

7. Jawaban responden tentang saya menekuni pekerjaan saya agar mendorong diri dapat meraih pekerjaan yang optimal, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 43%.
8. Jawaban responden tentang saya bangga dapat menjadi bagian dari keluarga Dinas Perindustrian dan perdagangan Kota tanjong Balai, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 40%.
9. Jawaban responden tentang saya bekerja sesuai dengan pendidikan saya, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 63%.
10. Jawaban responden tentang saat bekerja saya hanya menggunakan sumberdaya dinas seperlunya, mayoritas menjawab “sangat setuju” sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 53%.

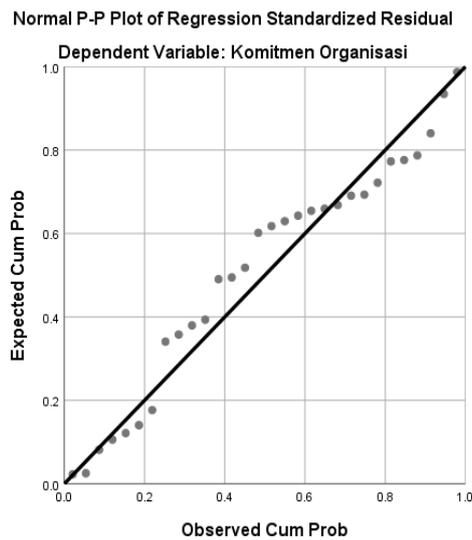
4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji lolos kendala linear atau uji asumsi klasik. Tujuan dilakukannya uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan *mean* dan standar deviasi yang sama. Jadi asumsi klasik pada dasarnya memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut :

4.2.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu variabel dalam sebuah model regresi, yaitu variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi secara normal atau tidak.



Sumber : Data di olah SPSS Versi 25

Gambar 5 Hasil Uji Normalitas

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

4.2.1.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independent (bebas). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel independent (bebas). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5.

Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan Uji Multikolinieritas pada data yang telah diolah berikut ini :

Table 8 Hasil Uji Multikolonieritas

UJI MULTIKOLINIERITAS							
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.408	5.450		1.543	0.135		
Lingkungan Kerja	0.473	0.155	0.465	3.040	0.005	0.602	1.662
Etika Kerja	0.402	0.152	0.406	2.651	0.013	0.602	1.662

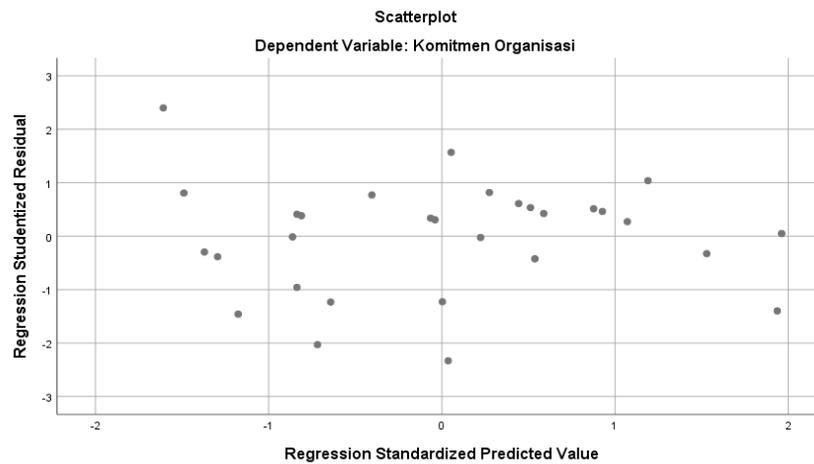
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data diolah SPSS versi 25

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0,602 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,662 < 10$. Variabel etika kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0,602 > 0,10$ dan VIF sebesar $1,662 < 10$. Variabel dari masing-masing variabel memiliki nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas dalam penelitian ini.

4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada atau tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian *error terms* untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode *chart* (Diagram *Scatterplot*).



Sumber: Data diolah SPSS Versi 25

Gambar 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan dari gambar diatas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.

4.2.2 Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independent terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki dua variabel independent, yaitu lingkungan kerja, etika kerja dan datu variabel dependen yaitu komitmen organisasi.

Table 9 Hasil Regresi Linier Berganda

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.408	5.450		1.543	0.135
	Lingkungan Kerja	0.473	0.155	0.465	3.040	0.005
	Etika Kerja	0.402	0.152	0.406	2.651	0.013

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

1. Konstanta = 8.408
2. Lingkungan kerja = 0.473
3. Etika kerja = 0,402

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan sebagai berikut :

$$Y = 8,408 + 0,473 + 0,402$$

Jadi persamaan diatas bermakna jika :

1. Konstanta sebesar 8,408 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independent lingkungan kerja dan etika kerja diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari komitmen organisasi adalah sebesar 8,408.
2. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,473 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel lingkungan kerja meningkat, maka komitmen organisasi meningkat sebesar 0,473 dengan asumsi variabel independent lainnya bernilai nol.

3. Nilai koefisien regresi etika kerja sebesar 0,402 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel etika kerja meningkat, maka komitmen organisasi meningkat sebesar 0,402 dengan asumsi variabel independent lainnya bernilai nol.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

4.2.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independent. Alasan lain uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Table 10 Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.408	5.450		1.543	0.135
	Lingkungan Kerja	0.473	0.155	0.465	3.040	0.005
	Etika Kerja	0.402	0.152	0.406	2.651	0.013

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: SPSS 25

Hasil pengujian statistic pada table diatas dapat diperjelas sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap komitmen organisasi. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat 0, 05 dengan nilai t table untuk $n = 30 - 2 = 28$ adalah 2.045 dan nilai t hitung sebesar 3,040.

Ho diterima jika : $-2,045 \leq t \text{ hitung} \leq 2,045$ pada $\alpha = 5\%$

Ho ditolak jika : $t \text{ hitung} > 2,045$ atau $-t \text{ hitung} < -2,045$

Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja adalah 3,040 dan nilai t table dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,045 dengan demikian t hitung lebih besar dari t table dan nilai signifikan lingkungan kerja sebesar $0,000 < 0,05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_0 di terima) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai.

2. Pengaruh Etika Kerja (X2) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah etika kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap komitmen organisasi. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat 0,05 dengan t table untuk $n = 30 - 2 = 28$ adalah 2,045 dan t hitung sebesar 2,651.

Ho diterima jika : $-2,045 \leq t \text{ hitung} \leq 2,045$ pada $\alpha = 5\%$

Ho ditolak jika : $t \text{ hitung} > 2,045$ atau $-t \text{ hitung} < -2,045$

Nilai t hitung untuk variabel etika kerja adalah 2,651 dan t table dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,045 dengan demikian t hitung lebih besar dari t table dan nilai signifikan etika kerja sebesar $0,000 < 0,05$ artinya dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_0 diterima) menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Perindustrian dan perdagangan Kota Tanjung Balai.

4.2.3.2 Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Uji statistic F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS bersi 25 maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Table 11 Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	225.079	2	112.539	21.973	.000 ^b
	Residual	138.288	27	5.122		
	Total	363.367	29			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Etika Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: SPSS 25

$$F \text{ table} = 30 - 2 = 28$$

$$F \text{ hitung} = 21.973 \text{ dan } F \text{ table} = 2.92$$

Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa F hitung sebesar 21.973 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. sedangkan nilai F table diketahui sebesar 2.92 berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa F hitung > F table (21.973 > 2.92) artinya Ho ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan etika kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinar Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai.

4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (*R-square*)

Nilai *R-square* dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien dterminasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai *R-square* semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh bariabel bebas terhadap bariabel terikat, berikut hasil pengujian statistiknya :

Table 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	0.619	0.591	2.263

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: SPSS 25

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0.619 \times 100\%$$

$$= 61.9\%$$

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa nilai dari *R square* sebesar 0.619 yang berarti 61.9% dan hal ini menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan etika kerja sebesar 61.9% untuk mempengaruhi variabel komitmen organisasi. Selanjutnya selisih $100\% - 61.9\% = 38.1\%$. hal ini menunjukkan 38.1% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian komitmen organisasi.

4.2.5 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ada tiga bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Nilai *t* hitung

untuk variabel lingkungan kerja adalah 3,040 dan nilai t table dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,045 dengan demikian t hitung lebih besar dari t table dan nilai signifikan lingkungan kerja sebesar $0,000 < 0,05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_0 diterimah) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu meningkatkan komitmen organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai, dimana dengan lingkungan kerja yang kondusif, aman dan nyaman maka pegawai akan merasa senang dalam bekerja sehingga pegawai akan merasa memiliki perusahaan dengan demikian komitmen organisasi akan semakin meningkat.

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi (Maharani,2009).

Situasi organisasi dengan faktor personal membuat karyawan selalu bergairah dalam bekerja. Selalu ada sesuatu yang baru dan membuat karyawan akan mendapatkan prestasi yang mengembirakan. Faktor personal sangat kuat pengaruhnya terhadap munculnya komitmen organisasi karyawannya terutama karena pemimpin yang peduli pada perbedaan kemampuan karyawan (Wijono,2017).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terhadulu yang dilakukan oleh (Sari,2017), (Akbar,2018) dan (Maharani,2009) yang menunjukkan bahwa ada

pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.

2. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh etika kerja terhadap komitmen organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan nilai t hitung untuk variabel etika kerja adalah 2,651 dan t table dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 2,045 dengan demikian t hitung lebih besar dari t table dan nilai signifikan etika kerja sebesar $0,000 < 0,05$ artinya dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_0 diterima) menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Perindustrian dan perdagangan Kota Tanjung Balai.

Hal ini menunjukkan bahwa etika kerja mampu meningkatkan komitmen organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai, dimana dengan etika kerja yang dimiliki pegawai yang selalu bekerja sama dengan pegawai lainnya dapat menjadikan tempat kerja dengan rasa nyaman dan dengan demikian maka komitmen organisasi pegawai akan semakin baik.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Etika Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh lingkungan kerja dan etika kerja terhadap komitmen organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 21.973 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. sedangkan nilai F table diketahui sebesar 2.92 berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa F hitung $> F$ table ($21.973 > 2.92$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan

kerja dan etika kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan etika kerja secara bersama-sama mampu meningkatkan komitmen organisasi pegawai Dinas Perindustrian dan perdagangan Kota Tanjung Balai. Dimana dengan lingkungan kerja yang nyaman dan etika kerja yang dimiliki oleh pegawai yang selalu baik maka pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan sehingga komitmen organisasi pegawai tersebut akan semakin meningkat.

Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja juga merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu instansi yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja dalam lingkungan tersebut (Sinambela & Tanjung, 2018).

Menurut Mangkuprawira (2009) etika kerja adalah aturan normative yang mengandung system nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dalam perusahaan. Berdasarkan pendapat diatas maka apabila seorang karyawan memiliki pemahaman yang tinggi terkait system nilai dan prinsip moral perusahaan, maka akan membantu karyawan tersebut dalam memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Etika Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai adalah sebagai berikut :

1. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai.
2. Secara parsial etika kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai.
3. Secara simultan lingkungan kerja dan etika kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan produktivitas karyawan dalam hal suhu udara ditempat kerja, keamanan dan penerangan perlu adanya pengawasan agar setiap pekerja merasa aman dan nyaman tanpa merasa terganggu dan khawatir dalam menggunakan peralatan.

2. Pentingnya terhadap atasan agar selalu memberi apresiasi kepada karyawan yang sudah melakukan komitmen yang baik termasuk dalam lingkungan pekerjaan. Karyawan yang telah menjaga etika yang baik juga perlu diberi apresiasi agar dapat menjadi motivasi untuk kedepannya.

5.3 Keterhambatan Peneliti

Dalam proses penelitian ini, pe nulis mengalami beberapa keterhambatan yang penulis temui di lapangan yaitu :

1. Tidak semua karyawan mau berkontribusi dalam mengisi angket yang telah disebarkan.
2. Dalam pengisian angket, karyawan saling berdiskusi sehingga minimnya pemahaman karyawan dalam penilaian menurut pribadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resource Management For Management Researth (1st ed.* CV Budi Utama.
- Fahmi, I. (2013). *Perilaku Organisasi Teori Dan Aplikasi.* Alfabeta.
- Ghofar, A., & Azzuhri, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening (studi pada perawat ruangan instalasi rawai inap kelas I, II, III-A dan III-B Rumah Sakit Islam Unisma Malang. *Ekonomi Bisnis, 1(2)*, 1–15.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia.* PT Buku Seru.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2013). *Metode Penelitian Bisnis.* UMSU PRESS.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Raja Grafindo.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi (st ed.).* Alfabeta.
- Mashun. (2009). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik.* BPFPE.
- Moorhead. (2013). *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia.* Salemba Empat.
- Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja.* Prenamedia.
- Nitisemito, S. A. (2000). *Manajemen Personalia.* Ghalia Indonesia.
- prof. dr. sugiyono. (2010). prof. dr. sugiyono, metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d. intro (PDFDrive).pdf. In *Bandung Alf* (p. 143).
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya.* PT. Radika Aditam.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B.* Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.* Alfabeta.
- Sunyoto, & Danang. (2013). *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Perilaku Organisasional.* CAPS (Center For Academic Publishing Service).

Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Perdana.

Suwanto, P., & Juni, D. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*.
Alfabeta.

KUESIONER PENELITIAN

Kepada :

Yth.Bapak/Ibu Responden

Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi sebagai syarat menyelesaikan studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Peneliti akan mengadakan penelitian Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Tanjung Balai, dengan judul **“Pengaruh Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Tanjung Balai”**.

Dengan ini, memohon kesediaan saudara untuk mengisi kuesioner ini dengan memberikan informasi pada masing masing pernyataan berikut ini dengan sebenar-benarnya dan jujur sesuai petunjuk pengisian. Jawaban yang saudara berikan akan dijamin kerahasiaannya oleh peneliti. Data yang saudara berikan hanya untuk kepentingan penelitian dan tidak untuk di publikasikan.

Atas perhatian dan kerjasamanya dalam pengisian kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Medan , Maret 2022

Hormat Saya

Pahreza Zuliandre Pane

Nim:

1505160831

A. Identitas Responden

1. No. Responden:

2. Nama : (boleh tidak diisi)

3. Usia : Tahun

4. Jenis Kelamin : Pria / Wanita

5. Tingkat Pendidikan : SD SMP SMA/SMK

D3 S1

Lain-lain

6. Jabatan :

7. Masa Kerja : < 1 Tahun 1-5 Tahun

5-10 Tahun > 10 Tahun

B. Petunjuk Pengisian

Mohon bantuan bapak / ibu untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan memberi tanda checklist (√) untuk kuesioner dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Keterangan Jawaban :

Kategori Penilaian	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Variabel Komitmen Organisasi (Y)

No	PERNYATAAN	Nilai				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Akan merasa berbahagia menghabiskan sisa karir saya di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai.					
2.	Merasa menjadi bagian keluarga pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai.					
3.	Sulit meninggalkan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai karena khawatir tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.					
4.	Saya merasa Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai sudah sangat berjasa bagi saya.					
5.	Saya merasa belum banyak memberikan kontribusi bagi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai.					
6.	Saya merasa nyaman karena Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai adalah tempat yang cocok untuk saya.					

Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	PERNYATAAN	Nilai				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja saya sudah baik dan memadai					
2.	Penerangan yang ada druangan kerja saya telah sesuai dengan kebutuhan					
3	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan					
4	Lingkungan kerja saya tenang dan bebas dari suara bising mesin					
5	Pentilasi udara ditempat kerja saya sudah cukup baik					
6	Temperature ditempat saya kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya					
7	Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi, dll tersusun rapi diruangan kerja saya.					
8	Ruangan kerja saya luas dan lapang					
9	Warna cat dinding yang dipakai ditempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja					
10	Satuan keamanan tempat saya bekerja sudah bekerja dengan baik					

Variabel Etika Kerja (X2)

No	PERNYATAAN	Nilai				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan saya maupun terhadap sesama rekan kerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai					
2.	Keputusan yang saya buat mengenai dengan pekerjaan telah berdasarkan kode etik yang ada pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai					
3.	Saya memiliki disiplin kerja yang baik, dengan memahami dan mematuhi peraturan mengenai perilaku dalam bekerja					
4.	Saya dapat membedakan baik dan buruknya suatu Tindakan berdasarkan keyakinan moral yang saya miliki					
5.	Saya memiliki semangat yang tinggi untuk berangkat kerja setiap hari					
6.	Saya merasakan ada keterikatan emosional dengan tempat saya bekerja					
7.	Saya menekuni pekerjaan saya agar mendorong diri saya bertindak agar meraih kinerja yang optimal.					
8.	Saya bangga dapat menjadi bagian dari keluarga Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Tanjung Balai					
9.	Saya bekerja sesuai dengan pendidikan saya, sehingga saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi.					
10.	Saat bekerja saya hanya menggunakan sumberdaya dinas seperlunya					

Lampiran Data Variabel

Variabel Lingkungan Kerja (X1)											
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	41
2	3	3	4	5	4	4	4	5	4	3	39
3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	38
4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	45
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	47
6	5	4	5	4	3	5	5	3	4	5	43
7	5	3	4	4	3	3	4	3	3	3	35
8	4	4	3	4	5	3	4	5	4	3	39
9	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	47
10	4	5	4	4	3	3	5	4	3	5	40
11	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	36
12	3	3	4	3	4	5	4	4	3	4	37
13	5	5	3	5	3	3	4	3	5	4	40
14	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	41
15	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	46
16	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
17	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	46
18	5	5	4	5	3	4	4	5	5	4	44
19	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
20	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	38
21	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	45
22	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	42
23	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	41
24	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	46
25	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	37
26	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	38
27	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	44
28	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	42
29	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	44
30	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	38

Variabel Etika Kerja (X2)											
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	43
2	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	41
3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	39
4	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	45
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
6	3	5	5	4	4	4	3	4	4	5	41
7	3	5	4	4	4	3	3	4	4	5	39
8	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	38
9	4	5	5	4	5	5	3	5	4	5	45
10	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	37
11	3	3	4	4	4	5	4	3	4	3	37
12	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	35
13	3	4	4	5	4	5	5	5	5	3	43
14	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	45
15	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	42
16	5	4	5	5	5	4	3	4	3	3	41
17	5	3	4	5	5	4	5	4	5	3	43
18	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	44
19	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
20	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	36
21	4	3	3	4	4	3	4	4	3	5	37
22	4	5	4	4	3	5	4	3	3	5	40
23	4	3	4	3	3	4	4	3	4	5	37
24	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
25	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
26	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	45
27	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
28	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	44
29	5	4	4	5	3	5	3	5	4	4	42
30	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	40

Variabel Komitmen Organisasi (Y)								Rasio
No	1	2	3	4	5	6	Total	
1	5	4	4	5	5	4	27	45
2	5	4	4	5	5	4	27	45
3	4	4	4	4	5	4	25	42
4	5	5	5	5	5	5	30	50
5	5	5	5	5	5	5	30	50
6	5	5	4	4	5	5	28	47
7	4	4	4	4	4	4	24	40
8	4	4	4	4	4	4	24	40
9	5	5	5	4	5	5	29	48
10	4	4	4	4	5	5	26	43
11	4	4	4	4	5	4	25	42
12	5	4	5	4	5	4	27	45
13	5	5	5	4	5	5	29	48
14	5	5	4	4	5	5	28	47
15	5	5	4	5	5	5	29	48
16	4	5	4	5	4	5	27	45
17	5	4	5	5	5	5	29	48
18	5	5	5	5	4	5	29	48
19	4	5	4	5	4	4	26	43
20	4	5	3	4	4	4	24	40
21	4	4	4	5	3	4	24	40
22	5	4	5	4	5	4	27	45
23	4	4	4	4	4	4	24	40
24	5	3	5	5	5	5	28	47
25	4	4	4	4	4	3	23	38
26	3	4	5	4	5	4	25	42
27	5	4	5	5	5	4	28	47
28	5	4	5	3	5	5	27	45
29	5	4	5	5	5	4	28	47
30	4	4	4	4	4	3	23	38