

GAYA KEPEMIMPINAN, KEMAMPUAN DAN LINGKUNGAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KOMITMEN KERJA KARYAWAN OPERASIONAL PADA PT. QUANTUM SARANA MEDIK DENPASAR

Submission date: 13-Oct-2015 10:26AM (UTC+0700)
by Ida Bagus Gede Udiyana

Submission ID: 584042373

File name: JURNAL_LUH_FEBRIANI_11.21.1.9839.docx (46.07K)

Word count: 4378

Character count: 29469

**GAYA KEPEMIMPINAN, KEMAMPUAN DAN LINGKUNGAN KERJA
PENGARUHNYA TERHADAP KOMITMEN KERJA KARYAWAN OPERASIONAL
PADA PT. QUANTUM SARANA MEDIK DENPASAR**

Ida Bagus Gede Udiyana *, Putu Kepramareni **,Luh Febriani***

gde_udiyana@yahoo.co.id ,ani.febry49@yahoo.co.id

Abstract : Commitment to the organization is an event where people are very interested and have the attachment to the goals, values and goals of the organization. The commitment includes a very favorable attitude organization always oriented attitude and strong drive to seek a high level of effort for the benefit of the organization for the smooth achievement of organizational goals. The purpose of this study was to analyze the effect of simultaneously between Leadership Style, Capability and Work Environment for Employees' Commitment Operations PT. Quantum Sarana Medik Denpasar. Data used in this research is quantitative data and qualitative data, the data source is primary data. Data collection method used is the method of observation, interviews and questionnaires with census. Techniques of analysis is Classical Assumption Test, Regression and Hypothesis Testing. The results simultaneously linear regression analysis showed that the style of leadership, ability and work environment and a positive effect significantly to the operational employee commitment. PT.Quantum Sarana Medik Denpasar. This is evident from the results of test calculations show that Fhitung 14.859 F larger than F table 0.000 significance level of 3.24 and less than 0.05 with a coefficient of determination (R^2) of 0.686, this means that the influence of all independent variables on the dependent variable includes commitments employment by 68.6% and the remaining 31.4% is explained by other variables not examined. The most dominant influence on employee commitment is a style of leadership that is equal to 0,556. Advice given is the leader should further develop its leadership style towards subordinates. This would include making communications with employees in accordance with the maturity level employees so that employees can understand the message delivered by the leader and avoid misunderstandings.

Keywords : *leadership style, ability, work environment and work commitments*

*Dosen STIMI Handayani Denpasar

**Dosen Fak. Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar

***Alumni STIMI Handayani Denpasar

PENDAHULUAN

Seiring dengan era globalisasi, persaingan bisnis menjadi semakin kompetitif sehingga mengakibatkan perubahan lingkungan bisnis dan organisasi berjalan sangat cepat dan tidak pasti. PT. Quantum Sarana Medik merupakan jasa pelayanan kesehatan dengan selalu meningkatkan kualitas layanannya melalui operasi ditentukan oleh faktor sumber daya manusia, fasilitas, sistem layanan (teknologi) serta persepsi langsung dari pasien, karena jasa berkaitan langsung dengan pasien. Manajemen harus menyediakan jasa tepat waktu, cepat, ramah dan nyaman sehingga pasien merasa puas dilayani serta dalam jangka panjang pasien yang puas secara akumulatif akan menjadi konsumen setia (loyal). Oleh karena itu pihak manajemen dalam melayani konsumennya harus selalu berorientasi kepada kepuasan pasien.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor menentukan tinggi rendahnya komitmen kerja karyawan dalam organisasi. Kepemimpinan mempunyai pengaruh dalam meningkatkan komitmen kerja karyawan dengan memotivasi, mengarahkan dan memberi contoh kepada karyawan. Gaya kepemimpinan pada PT. Quantum Sarana Medik adalah gaya pemimpin direktif/*top down*, ¹⁷ mempengaruhi dan ¹⁶ menugaskan orang lain atau bawahan untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara segala kegiatan dilakukan diputuskan oleh pimpinan. Hal ini menimbulkan berbagai keluhan dari karyawan dan mengakibatkan komitmen kerja karyawan menurun. Seperti hal penempatan mesin antrian, pimpinan tidak mendiskusikan terlebih dahulu kepada bawahan apakah mesin antrian ditempatkan di depan apotek efektif atau tidak dan apakah tidak mengganggu operasional di apotek, sedangkan karyawan operasional di apotek merasa bahwa mesin di tempatkan di depan apotek tidak efektif dan mengganggu operasional dalam melayani pasien. Sehingga terjadi perbedaan pendapat antara pemimpin dengan bawahan dan perbedaan pandangan dan cara kerja bawahan terhadap pelaksanaan kerja dalam pelayanan kepada pasien.

Komitmen kerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dalam suatu organisasi. Menurut M. Sinaga Anggiat dan Sri Herdiati (2001) bahwa kemampuan sebagai suatu dasar seseorang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil. Tantangan utama dihadapi tenaga kerja dalam era globalisasi ini

adalah kemampuan seorang pekerja melihat potensi dimiliki (*intrapersonal skill*), kemampuan menciptakan hubungan kerja yang harmonis (*interpersonal skill*), mampu menunjukkan kompetensi dimiliki (*professional skill*), kemampuan dalam menyelesaikan persoalan yang timbul (*problem solving skill*), dan kemampuan belajar secara terus menerus (*learning skill*) untuk mendapatkan dan mempratekkan metode baru, sikap baru, dan nilai-nilai baru berguna dalam menghadapi persaingan dalam era global ini. Karyawan PT. Quantum Sarana Medik sudah memiliki kemampuan *intrapersonal skill*, *professional skill*, *problem solving skill* dan *learning skill*, tetapi karyawan PT. Quantum Sarana Medik belum memiliki kemampuan untuk menciptakan hubungan kerja harmonis (*interpersonal skill*) karena kurangnya interaksi dengan orang lain maupun rekan kerja seperti pendengar yang baik, menyampaikan pendapat secara jelas dan bekerja dalam satu tim.

Selain itu lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh dalam meningkatkan komitmen kerja karyawan dalam organisasi. Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja adalah semua terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Jenis lingkungan kerja ada dua yaitu lingkungan kerja fisik meliputi sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, warna, dan kelembaban, sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi suasana kerja, komunikasi dan pengendalian diri. Dalam hal ini penulis hanya meneliti lingkungan kerja fisik saja. Lingkungan kerja PT. Quantum Sarana Medik saat ini dalam hal penerangan, pewarnaan, kebersihan, kebisingan dan suasana ruangan kerja sudah baik, tetapi dalam hal suhu udara dan sterilisasi masih kurang, hal ini disebabkan karena pada ruangan peracikan hanya ada satu AC yang $\frac{1}{2}$ pk seharusnya diganti dengan AC yang 2 pk, sehingga karyawan tidak peduli terhadap peraturan yang diberikan, misalnya pada area peracikan obat, seharusnya karyawan diwajibkan meracik obat setelah menggunakan baju khusus untuk meracik, menggunakan sarung tangan dan menggunakan masker. Hal itu tidak dilaksanakan oleh karyawan karena suhu udara di area peracikan obat terasa pengap.

Dengan peranan gaya kepemimpinan, kemampuan, dan lingkungan kerja dianggap sebagai suatu cara baru dalam manajemen perusahaan di Indonesia dalam rangka meningkatkan komitmen kerja karyawan pada suatu perusahaan, tetapi secara realistis masih banyak perusahaan belum berusaha melakukan perbaikan sehingga tidak memenuhi persyaratan kenyamanan kerja karyawan.

KAJIAN LITERATUR

9

1. Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoha (2007), “Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain”. Sedangkan menurut Siagan (2008), “Gaya kepemimpinan adalah gaya identik dengan tipe kepemimpinan orang bersangkutan, artinya untuk kepentingan pembahasan, istilah tipe dan gaya kepemimpinan dipandang sebagai sinonim”. Sementara Hasibuan (2007) mengemukakan “kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”. Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku digunakan seorang pemimpin yang identik dengan gaya kepemimpinannya untuk mempengaruhi bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Kemampuan

Menurut Mohammad Zain dalam Milman Yusdi (2010), mengartikan bahwa “kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan, kekuatan kita berusaha dengan diri sendiri”. Sedangkan M.Sinaga Anggiat dan Sri Herdiati (2001), mendefinisikan bahwa “kemampuan sebagai suatu dasar seseorang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil”. Berdasarkan pengertian ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian dalam melakukan atau mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau suatu penilaian atas tindakan seseorang.

3. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) “lingkungan kerja adalah semua terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”. Menurut Nitisemito (2000) “lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Sedangkan menurut Reksohadiprodjo dan Sudarmo (2001) “lingkungan kerja fisik adalah pengaturan terhadap kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan, dan kebisingan”. Berdasarkan

pengertian para ahli diatas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari, sehingga berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan.

4. Komitmen Kerja

Komitmen organisasi menurut Streers and Porter (1991) bahwa “komitmen pada organisasi sebagai kekuatan dan kemauan dari keterlibatan individu pada suatu organisasi tertentu”. Diindikasikan dengan adanya keyakinan kuat pada tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk melakukan usaha-usaha tertentu bagi kepentingan organisasi serta keinginan kuat untuk terus menjadi anggota organisasi. Jadi komitmen bukan hanya sekedar kepentingan anggota saja karena komitmen meliputi sikap loyal terhadap pimpinan dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya tinggi bagi kepentingan organisasi.

10

KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

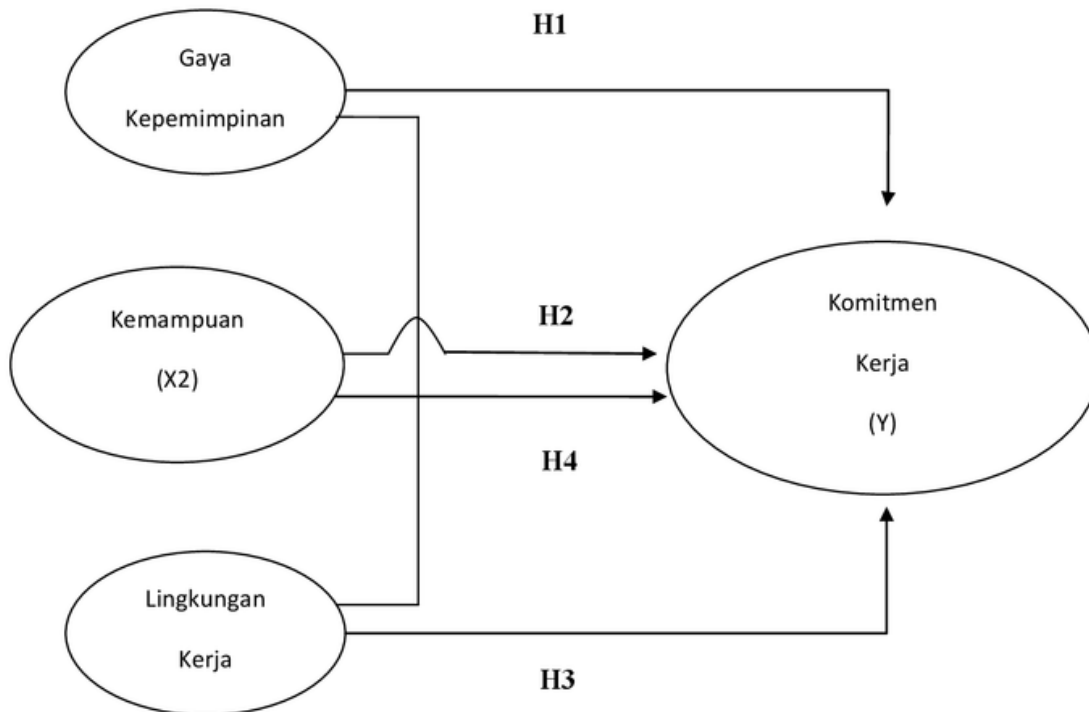
1. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menjelaskan variabel-variabel mana berkedudukan sebagai variabel independend/bebas dan dependend/terikat, serta menjelaskan indikator masing-masing variabel. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut akan dapat digambarkan dan dijelaskan beberapa banyak hipotesis harus dirumuskan, variabel-variabel terkandung dalam masing-masing hipotesis dan bagaimana pengaruh antar variabelnya. Kerangka berpikir secara keseluruhan menggambarkan pengaruh langsung variabel gaya kepemimpinan, kemampuan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap komitmen kerja karyawan operasional.

Gaya kepemimpinan, kemampuan kerja dan lingkungan kerja akan mendorong terbentuknya sikap diri dalam bekerja dan memandang lingkungan lebih positif serta cenderung akan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Komitmen kerja tinggi meliputi sikap peduli akan nasib perusahaan, kebanggaan menjadi bagian perusahaan, akan mendorong karyawan tersebut untuk berbuat sesuatu tidak hanya sekedar memenuhi tuntutan perusahaan. Karyawan akan berusaha berbuat lebih demi tercapainya tujuan perusahaan. Keinginan untuk tetap berada diperusahaan hingga akhir jenjang kariernya akan mendorong karyawan bersangkutan untuk

menghormati aturan berlaku serta berusaha untuk menghindarkan diri dari konflik-konflik tidak produktif.

Berdasarkan uraian tersebut, hubungan pengaruh antar variabel dalam penelitian ini secara keseluruhan digambarkan dalam Gambar 1



GAMBAR 1 : KERANGKA PEMIKIRAN

2. Hipotesis

Hipotesis 1 (H1) : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan operasional

Hipotesis 2 (H2) : Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan operasional

Hipotesis 3 (H3) : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan operasional

Hipotesis 4 (H4) : Gaya Kepemimpinan, Kemampuan dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan operasional.

53

METODE PENELITIAN

1. Subyek dan obyek penelitian

2

Dalam penelitian ini menjelaskan hubungan kausalitas antar variabel melalui pengujian hipotesis. Subyek penelitian adalah karyawan operasional pada PT Quantum Sarana Medik Denpasar, obyek penelitian menggunakan empat variabel terdiri dari tiga variabel faktor mempengaruhi Komitmen Kerja terdiri dari variabel Gaya Kepemimpinan, Kemampuan dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independend, satu variabel Komitmen Kerja sebagai variabel dependend

2. Responden dan Populasi

Menurut Sugiyono (2007) “populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek atau subyek mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Oleh karena itu maka menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan operasional pada PT. Quantum Sarana Medik Denpasar berjumlah 20 orang. Penulis mengambil keseluruhannya yaitu 20 orang responden sebagai populasi pada karyawan PT. Quantum Sarana Medik Denpasar, maka teknik sampling penulis pergunakan adalah teknik populasi atau sensus yaitu pengumpulan data dimana setiap unit anggota populasi diteliti.

41

3. Teknik Analisis Data

Data diperoleh dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yakni : kuesioner, dokumentasi dan observasi. Adapun Sumber data dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, korelasi, determinasi, uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik dan uji t menggunakan program SPSS versi 17.0 for windows.

Adapun langkah-langkah diperlukan dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu instrument penelitian untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006). Pada dasarnya kata valid mengandung makna sinonim dengan kata *good validity* dimaksudkan sebagai *to measure what should be measured* (Ferdinand, 2007). Kriteria uji validitas yang digunakan adalah sebagai berikut :

- Bila koefisien korelasi atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid.
- Bila koefisien korelasi atau $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Uji reliabilitas digunakan adalah statistic uji Cronbach Alpha dengan criteria pengujian:

- Jika koefisien Cronbach Alpha $> 0,6$ maka variabel tersebut reliabel.
- Jika koefisien Cronbach Alpha $< 0,6$ maka variabel tersebut tidak reliabel.

c. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui komitmen kerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, kemampuan dan lingkungan kerja, dengan rumus (Sugiono, 2007).

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Komitmen Kerja

a = Nilai konstan

X₁ = Gaya kepemimpinan

X₂ = Kemampuan

X_3 = Lingkungan kerja

b_1 = Koefisien regresi dari X_1

b_2 = Koefisien regresi dari X_2

b_3 = Koefisien regresi dari X_3

e = error

d. Uji Hipotesis

1) Uji F-test (uji secara simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2006). Variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X_1), kemampuan (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu komitmen kerja (Y).

Dengan pengambilan keputusan :

- Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ H_0 diterima dan H_a ditolak.

2) Uji T-test (uji secara parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen Ghozali (2006). Pengambilan keputusan dengan signifikansi (α) = 0,05 dan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} ditentukan sebagai berikut :

- Jika tingkat signifikansi < 0,05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika tingkat signifikansi < 0,05 dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3) Analisis Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2006). Semakin besar nilai R^2 (mendekati satu) semakin baik hasil regresi tersebut (variabel independen secara keseluruhan mampu menjelaskan variabel

dependen), dan semakin mendekati nol berarti jelek hasil regresinya, artinya variabel independen secara keseluruhan tidak mampu menjelaskan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} dari masing-masing variabel lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,468 dan tingkat signifikansi dari masing-masing variabel kurang dari 0,05. Dengan hasil pengujian telah dilakukan untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) indikator dengan Item1 r_{hitung} -nya sebesar 0,896, Item2 sebesar 0,765, Item3 sebesar 0,846, Item4 sebesar 0,890 dan Item5 sebesar 0,729, untuk variabel Kemampuan (X_1) indikator dengan Item1 r_{hitung} -nya sebesar 0,790, Item2 sebesar 0,746, Item3 sebesar 0,866, Item4 sebesar 0,891 dan Item5 sebesar 0,822. Sedangkan untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1) indikator dengan Item1 r_{hitung} -nya sebesar 0,834, Item2 sebesar 0,841, Item3 sebesar 0,685, Item4 sebesar 0,903 dan Item5 sebesar 0,827, dan untuk variabel Komitmen Kerja (Y) indikator dengan Item1 r_{hitung} -nya sebesar 0,781, Item2 sebesar 0,714, Item3 sebesar 0,787, Item4 sebesar 0,828 dan Item5 sebesar 0,716. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pertanyaan adalah *Valid*.

Sedangkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari tiap-tiap variabel lebih besar dari 0,60 yang berarti kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel tersebut adalah **reliabel** atau handal. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian yang telah dilakukan sebagai berikut: variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) nilai *Cronbach Alpha*-nya sebesar 0,885, Kemampuan (X_2) sebesar 0,879, Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,873 dan Komitmen Kerja (Y) sebesar 0,806.

2. Pengaruh gaya kepemimpinan, kemampuan dan lingkungan kerja terhadap komitmen kerja secara serentak

Dari hasil pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner disusun tabulasi data dan selanjutnya diberikan bobot (skor) dan diolah menggunakan SPSS versi 17.0. Pengaruh parsial maupun simultan/serentak dari variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dengan

analisis regresi berganda, sedangkan untuk melihat seberapa kuat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terkait dianalisis menggunakan determinasi. Hasil pengujian hipotesis dari penelitian ini dapat dijelaskan dalam tabel berikut ini :

Tabel 1. Pengujian Hipotesis

	Pengaruh	T.hitung	T.tabel	Keterangan
H1 :	Gaya kepemimpinan → Komitmen karyawan	3,895	2,120	Signifikan
H2 :	Kemampuan → Komitmen kerja	2,134	2,120	Signifikan
H3 :	Lingkungan → kerja Komitmen kerja	1,029	2,120	Tdk Signifikan
H4 :	Gk, KK dan LK → Komitmen kerja (uji F)	14,859	3,24	Signifikan
	→			

Berdasarkan hasil analisis linier berganda dapat dilihat bahwa dari tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki pengaruh paling besar terhadap komitmen kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan yaitu sebesar 0,556 sedangkan kemampuan hanya memiliki pengaruh sebesar 0,362 dan lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 0,160. Hasil analisis linier berganda dengan menggunakan uji F (simultan) untuk melihat secara bersama-sama variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini meliputi gaya kepemimpinan (X_1), kemampuan (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) di duga mempunyai pengaruh bermakna terhadap komitmen kerja karyawan operasional PT. Quantum Sarana Medik. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan uji F menunjukkan bahwa F_{hitung} 14,859 lebih besar dari F_{tabel} 3,24 dan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,686, ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan, kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan operasional dan pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 68,6% dan sisanya 31,4% dijelaskan oleh variabel lain tidak diteliti.

3. Pengaruh gaya kepemimpinan, kemampuan dan lingkungan kerja terhadap komitmen kerja karyawan operasional secara parsial.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program *SPSS for windows* versi 17,0 maka dapat diketahui besarnya pengaruh dari masing-masing variabel independen dalam penelitian ini terhadap variabel dependen, selain itu juga dapat diketahui mana variabel independen yang dominan berpengaruh terhadap variabel dependen, untuk lebih jelas akan dibahas satu per satu berikut ini :

a. Pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap komitmen kerja karyawan operasional .

Berdasarkan Nilai t_{hitung} pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) adalah sebesar 3,895 dengan tingkat signifikansi 0,001. Karena $t_{hitung} 3,895 > t_{tabel} 2,120$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan terbukti akan kebenarannya. Atau dengan kata lain variabel gaya kepemimpinan itu sendiri sangat memegang peranan penting dalam meningkatkan komitmen kerja karyawan operasional, sehingga semakin baik gaya kepemimpinannya maka semakin tinggi komitmen kerja karyawan operasional pada PT Quantum Sarana Medik Denpasar.

Hasil uji t (parsial) tampak adanya perbedaan dominasi pengaruh variabel independen terhadap komitmen kerja. Pada uji t ini, terlihat bahwa variabel yang dominan mempengaruhi komitmen kerja karyawan operasional adalah variabel gaya kepemimpinan (X_1), dan kedua variabel kemampuan (X_2), sedangkan ketiga variabel lingkungan kerja (X_3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kerja karyawan operasional. Pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_1) tersebut dapat dilihat koefisien determinasi parsial (r^2) dimana nilainya adalah paling besar diantara ketiga variabel lainnya yaitu 0,698 dan memiliki nilai probabilitas kesalahan terkecil yaitu sebesar 0,001 diantara ketiga variabel independen lainnya. Selain itu melalui uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar $3,895 > t_{tabel}$ sebesar 2,120, maka variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh paling dominan terhadap komitmen kerja karyawan operasional

Gaya kepemimpinan pada PT. Quantum Sarana Medik adalah gaya pemimpin direktif/*top down*, ¹⁷ mempengaruhi dan ¹⁶ menugaskan orang lain atau bawahan untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara segala kegiatan dilakukan diputuskan oleh pimpinan. Hal ini menimbulkan berbagai keluhan dari karyawan dan mengakibatkan komitmen kerja karyawan menurun. Seperti hal penempatan mesin antrian, pimpinan tidak mendiskusikan terlebih dahulu kepada bawahan apakah mesin antrian ditempatkan di depan apotek efektif atau tidak dan apakah tidak mengganggu operasional di apotek, sedangkan karyawan operasional di apotek merasa bahwa mesin di tempatkan di depan apotek tidak efektif dan mengganggu operasional dalam melayani pasien. Sehingga terjadi perbedaan pendapat antara pemimpin dengan bawahan dan perbedaan pandangan dan cara kerja bawahan terhadap pelaksanaan kerja dalam pelayanan kepada pasien

Gaya kepemimpinan paling dominan mempengaruhi Komitmen kerja karyawan operasional, maka pemimpin sebaiknya mengembangkan gaya kepemimpinan demokratis/*Bottom Up* terhadap bawahan. Diantaranya ¹⁴ dengan melakukan komunikasi dengan karyawan sesuai dengan tingkat kematangan karyawan sehingga karyawan dapat memahami pesan yang disampaikan oleh pemimpin dan tidak terjadi kesalahpahaman. Dengan adanya komunikasi yang baik akan membuat pegawai memahami pekerjaan yang diberikan sehingga dapat menciptakan interaksi optimal dan hasil kerja memuaskan sehingga dapat menumbuhkan komitmen kerja karyawan.

b. Pengaruh variabel kemampuan (X_2) terhadap komitmen kerja karyawan operasional

Berdasarkan Nilai t_{hitung} pada variabel Kemampuan (X_1) ⁸ adalah sebesar 2,134 dengan tingkat signifikansi 0,049. ⁹ Karena $t_{hitung} 2,134 > t_{tabel} 2,120$ dengan tingkat signifikansi $0,049 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja terbukti akan kebenarannya. Atau dengan kata lain variabel kemampuan mempunyai peranan penting pada peningkatan komitmen kerja karyawan operasional.

Tantangan utama dihadapi tenaga kerja dalam era globalisasi ini adalah kemampuan seorang pekerja melihat potensi dimiliki (*intrapersonal skill*), kemampuan menciptakan hubungan kerja yang harmonis (*interpersonal skill*), mampu menunjukkan kompetensi dimiliki (*professional skill*), kemampuan dalam menyelesaikan persoalan yang timbul (*problem solving*

skill), dan kemampuan belajar secara terus menerus (*learning skill*) untuk mendapatkan dan mempraktekan metode baru, sikap baru, dan nilai-nilai baru berguna dalam menghadapi persaingan dalam era global ini. Karyawan PT. Quantum Sarana Medik sudah memiliki kemampuan *intrapersonal skill*, *professional skill*, *problem solving skill* dan *learning skill*, dengan nilai diatas rata-rata dan berkategori baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator *interpersonal skill* memiliki nilai rata-rata paling rendah dibandingkan empat indikator lain karena karyawan PT. Quantum Sarana Medik belum memiliki kemampuan untuk menciptakan hubungan kerja harmonis (*interpersonal skill*) karena kurangnya interaksi dengan orang lain maupun rekan kerja seperti menjadi pendengar yang baik, menyampaikan pendapat secara jelas dan kemampuan bekerja dalam satu tim

Kemampuan *interpersonal skill* ini berkaitan dengan keinginan untuk memahami orang lain, dapat juga diartikan sebagai kemampuan dalam menyimak secara akurat atau kemampuan untuk memahami muatan perasaan dan pikiran orang secara objektif baik secara individu maupun kelompok (Howard Gardner, 1983). Peningkatan kemampuan interpersonal bagi karyawan sangat penting untuk memahami apa dibutuhkan oleh pasien berobat diperusahaan sarana medik tersebut.

c. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap komitmen kerja karyawan operasional

Berdasarkan Nilai t_{hitung} pada variabel Lingkungan Kerja (X_3) adalah sebesar 1,029 dengan tingkat signifikansi 0,319. Karena t_{hitung} 1,029 < t_{tabel} 2,120 dengan tingkat signifikansi 0,319 > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan tidak terbukti akan kebenarannya. Atau dengan kata lain variabel lingkungan kerja belum mempunyai pengaruh berarti dalam meningkatkan komitmen kerja karyawan operasional PT. Quantum Sarana Medik Denpasar. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aldilla Puspita Nagari (2012) dimana hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja PT. Quantum Sarana Medik saat ini dalam indikator penerangan, pewarnaan, kebersihan, kebisingan dan suasana ruangan kerja

sudah baik, tetapi dalam indikator suhu udara dan sterilisasi dibawah nilai rata-rata atau masih kurang baik, hal ini disebabkan karena pada ruangan peracikan hanya ada satu AC yang $\frac{1}{2}$ pk seharusnya diganti dengan AC yang 2 pk, sehingga karyawan tidak peduli terhadap peraturan yang diberikan, misalnya pada area peracikan obat, seharusnya karyawan diwajibkan meracik obat setelah menggunakan baju khusus untuk meracik, menggunakan sarung tangan dan menggunakan masker. Hal itu tidak dilaksanakan oleh karyawan karena suhu udara di area peracikan obat terasa pengap.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian tentang gaya kepemimpinan, kemampuan dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap komitmen kerja karyawan operasional pada PT. Quantum Sarana Medik dengan 20 responden karyawan operasional PT. Quantum Sarana Medik, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian pada variabel gaya kepemimpinan paling dominan mampu menimbulkan perubahan-perubahan berarti pada komitmen kerja karyawan operasional. Temuan ini bermakna bahwa pemimpin memiliki gaya kepemimpinan terbaik, artinya pemimpin yang berhasil adalah pemimpin mampu mengadaptasikan gayanya agar sesuai dengan situasi tertentu. Dengan demikian semakin baik gaya kepemimpinan dimiliki pemimpin maka akan meningkatkan komitmen kerja karyawan operasional PT. Quantum Sarana Medik.
2. Hasil Penelitian pada variabel kemampuan mampu menimbulkan perubahan-perubahan berarti pada komitmen kerja karyawan operasional. Temuan ini bermakna bahwa karyawan memiliki *intrapersonal skill, interpersonal skill, professional skill, problem solving skill* dan *learning skill* semakin baik mampu memberikan pengaruh berarti pada peningkatan komitmen kerja karyawan operasional. Dengan demikian semakin tinggi kemampuan karyawan operasional dalam melaksanakan tugasnya maka akan berdampak pada meningkatnya komitmen kerja karyawan operasional
3. Hasil penelitian pada variabel lingkungan kerja tidak mampu menimbulkan perubahan-perubahan berarti pada komitmen kerja karyawan operasional. Dengan demikian lingkungan kerja masih belum mempunyai pengaruh berarti dalam meningkatkan komitmen karyawan operasional PT. Quantum sarana Medik.

4. Hasil analisis data secara simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kemampuan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan PT. Quantum Sarana Medik Denpasar.

Berdasarkan kesimpulan penelitian maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Dengan mengetahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan PT. Quantum Sarana Medik, maka pemimpin sebaiknya semakin mengembangkan gaya kepemimpinannya terhadap bawahan. Diantaranya dengan melakukan komunikasi dengan karyawan sesuai dengan tingkat kematangan karyawan sehingga karyawan dapat memahami pesan yang disampaikan oleh pemimpin dan tidak terjadi kesalahpahaman. Dengan adanya komunikasi yang jelas akan membuat pegawai memahami pekerjaan diberikan sehingga dapat menciptakan interaksi optimal dan hasil kerja memuaskan sehingga dapat menumbuhkan komitmen kerja karyawan.
2. Dengan mengetahui bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan PT. Quantum Sarana Medik, oleh karena itu diperlukan strategi untuk mempertahankan dan meningkatkan kemampuan kerja dengan mengadakan pelatihan bagi para karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, budaya kerja yang baik, dengan membangun suatu lingkungan dan suasana keterbukaan, menarik, menyenangkan dan penuh penghargaan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan komitmen kerja karyawan.
3. Faktor lingkungan kerja menunjukkan bahwa tatanan ruang, penerangan, pewarnaan, kebersihan, kebisingan, suhu dan peralatan yang rapi menjadikan kerja karyawan semakin nyaman, namun belum berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kerja karyawan PT. Quantum Sarana Medik. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut maka perlu adanya indikator lain pada faktor lingkungan kerja mampu mempengaruhi komitmen kerja karyawan.
4. Bagi peneliti akan datang
 - a. Perlu adanya penelitian lanjutan tentang pengaruh gaya kepemimpinan, kemampuan, dan lingkungan kerja terhadap komitmen kerja karyawan operasional PT. Quantum Sarana Medik Denpasar sehingga dapat diperoleh

gambaran atau wacana lebih luas tentang gaya kepemimpinan, kemampuan dan lingkungan kerja terhadap komitmen kerja karyawan.

- b. Sampel dalam penelitian ini hanya 20 orang, jadi sedikit sekali mewakili populasi sebagai respondennya. Diharapkan bagi peneliti akan datang menggunakan sampel lebih besar melebihi penelitian ini.

13

DAFTAR PUSTAKA

Ferdinand, Augusty, 2007. *Structural Equation Modelling dalam Penelitian Manajemen*. Edisi 2, Semarang : Fakultas Ekonomi Undip.

28

Gardner, Howard, 1983. *Frames of Mind : The Theory of Multiple Intelligences*. New York : Basil.

2

Ghozali, Imam dan Fuad, 2006. *Structural Equation Modelling. Teori, Konsep dan Aplikasi*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ida Bagus Gede Udiyana, 2011. *Perilaku Organizational Citizenship*, Strategi Membangun daya Saing SDM Perhotelan. Surabaya: Paramita.

M. Sinaga Anggiat dan Sri Herdiati, 2001. *Pemberdayaan SDM*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.

19

Nitisemito. AS, 2000. *Manajemen Personalia*, Cetakan Kesembilan Edisi Ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

Reksohadiprodjo. S. dan Sudarmo, 2001. *Manajemen Produksi*, Edisi Keempat, Dharma Bakti Muara Agung, Jakarta.

43

Siagan, Sondang P., 2008. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Cetakan kelima, Jakarta : Penerbit Gunung Agung.

42

Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV Alvabeta.

27

Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Penerbit Mandar Maju, Bandung.

35

Steers, R.M. Richard M. Lyman W. Porter, 1991. *Motivation and Work Behavior*. Fifth Edition, New York : McGraw-Hill. Inc.

34

Thoha Miftah, 2007. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali.

Ubaedy, AN, 2008. *Berkarier di Era Global*, Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.

Yusdi Milman, 2010. Pengertian Kemampuan. (Online),
<http://milmanyusdi.blogspot.com/2011/07/pengertian-kemampuan.html>. Diunduh Pada
Tanggal 8 April 2015.

GAYA KEPEMIMPINAN, KEMAMPUAN DAN LINGKUNGAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KOMITMEN KERJA KARYAWAN OPERASIONAL PADA PT. QUANTUM SARANA MEDIK DENPASAR

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repository.uinjkt.ac.id

Internet Source

1%

2

ojs.unud.ac.id

Internet Source

1%

3

repository.unri.ac.id

Internet Source

1%

4

www.docstoc.com

Internet Source

1%

5

ach-romadhoni.blogspot.com

Internet Source

1%

6

idei.or.id

Internet Source

1%

7

kem.ami.or.id

Internet Source

1%

8

eprints.undip.ac.id

Internet Source

1%

9	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	1 %
10	digilib.unpas.ac.id Internet Source	1 %
11	Wankel. 21st Century Management Publication	<1 %
12	repo.pusikom.com Internet Source	<1 %
13	www.downloadpdf.co.uk Internet Source	<1 %
14	elib.unikom.ac.id Internet Source	<1 %
15	tugaskuliahin.blogspot.com Internet Source	<1 %
16	kolokiumkpmipb.wordpress.com Internet Source	<1 %
17	ahmad-hapidin.blogspot.com Internet Source	<1 %
18	jurnal.widyamanggala.ac.id Internet Source	<1 %
19	skripsi.umm.ac.id Internet Source	<1 %

20	ejurnal.bunghatta.ac.id Internet Source	<1 %
21	pt.slideshare.net Internet Source	<1 %
22	thesis.binus.ac.id Internet Source	<1 %
23	Submitted to Surabaya University Student Paper	<1 %
24	www.slideshare.net Internet Source	<1 %
25	Submitted to iGroup Student Paper	<1 %
26	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	<1 %
27	lemlitlampung.wordpress.com Internet Source	<1 %
28	www.e-journal.org Internet Source	<1 %
29	abeacheagle.blogspot.com Internet Source	<1 %
30	skripsi-baru.blogspot.com Internet Source	<1 %
31	core.ac.uk Internet Source	

<1 %

32

djumahirfeb.lecture.ub.ac.id

Internet Source

<1 %

33

www.stiemahardhika.ac.id

Internet Source

<1 %

34

e.unsw.edu.au

Internet Source

<1 %

35

books.google.com

Internet Source

<1 %

36

blogsuradi.blogspot.com

Internet Source

<1 %

37

jurnal.umsu.ac.id

Internet Source

<1 %

38

www.pekerjadata.com

Internet Source

<1 %

39

fr.slideshare.net

Internet Source

<1 %

40

gratisbahankuliah.blogspot.tw

Internet Source

<1 %

41

seminarmtub08.blogspot.com

Internet Source

<1 %

42

www.gunadarma.ac.id

Internet Source

<1 %

43	www.ejournal-s1.undip.ac.id Internet Source	<1 %
44	www.bpkpenabur.or.id Internet Source	<1 %
45	ejournal-s1.undip.ac.id Internet Source	<1 %
46	eprints.upnjatim.ac.id Internet Source	<1 %
47	ejournal.narotama.ac.id Internet Source	<1 %
48	prodipps.unsyiah.ac.id Internet Source	<1 %
49	ejournal.unp.ac.id Internet Source	<1 %
50	sastra-sastradanseni.blogspot.com Internet Source	<1 %
51	publikasi.uniska-kediri.ac.id Internet Source	<1 %
52	emmasalim.blogspot.com Internet Source	<1 %
53	mbs28jannahjenny006.blogspot.com Internet Source	<1 %
54	www.temanggungkab.go.id	

Internet Source

<1 %

55

staff.uny.ac.id

Internet Source

<1 %

56

ejournal.undiksha.ac.id

Internet Source

<1 %

57

jurnal-sosioekotekno.org

Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On