
**PENGARUH PENGAWASAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN
PANCA BUDI MEDAN****NASHRUDIN SETIAWAN, SE.,MM dan HUSNI MUHARRAM RITONGA, BA, M.SC**Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pembangunan Panca Budi**ABSTRAK**

Pada masa sekarang ini banyak persaingan dan tingkat globalisasi yang semakin maju membuat perguruan tinggi maupun organisasi dituntut untuk bertahan serta mampu bersaing dengan kampus lain dan tetap harus eksis untuk menghadapi perkembangan jaman yang semakin maju. Dalam hal itu perlu adanya pengawasan yang baik sehingga suatu pekerjaan dapat tercapai dan menghasilkan tujuan yang telah direncanakan. Pengawasan cenderung akan mendorong karyawan lebih giat bekerja dan menghasilkan kerja yang baik pula. Beberapa faktor lain dalam sumber daya manusia adalah lingkungan kerja maupun komitmen dari karyawan agar tetap berjalan serta memajukan dan mendorong universitas agar melakukan usaha menuju persaingan dan menjadikan pemenang. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja. Bagaimana karyawan berkomitmen akan berdampak terhadap produktivitas kerja dan keinginan untuk pindah kerja. Keberadaan komitmen organisasi merupakan respon efektif di tempat kerja. Karyawan yang mempunyai komitmen tinggi akan bisa menjiwai pekerjaannya. Mereka akan bekerja dengan hati dan pikirannya dan memandang pekerjaannya bukan sebuah beban. Penelitian ini ditujukan untuk membantu Universitas Pembangunan Panca Budi Medan dalam pengamatan terhadap setiap fakultas apakah mampu untuk mempertahankan status akreditasi nilai B dalam pengawasan, lingkungan kerja maupun komitmen kerja. Hasil penelitian ini nantinya akan dipublikasikan dalam artikel ilmiah jurnal nasional yang ber ISSN.

Kata Kunci : Pengawasan, Lingkungan Kerja, Komitmen Kerja, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN**1.1. Latar Belakang**

Saat ini persaingan bisnis sangat pesat dan berpengaruh terhadap kemajuan bisnis didalam suatu instansi pemerintahan dan swasta, juga hal dalam dunia pendidikan khususnya di perguruan tinggi. Untuk memajukan usaha pendidikan dan mendapatkan suatu hasil pekerjaan yang baik serta bermutu maka diperlukan pengawasan yang baik.

Pengawasan merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan baik dalam institusi pendidikan negeri maupun swasta. Sebab dengan adanya pengawasan yang baik maka rencana program-program yang akan dilaksanakan akan terselenggara dengan baik. Dengan pengawasan sangat erat kaitannya dengan produktivitas karena tugas pertama sebelum memproduksi suatu hasil produksi adalah mengadakan perencanaan mengenai apa yang akan dikerjakan. Apabila pengawasan yang dilakukan dengan baik maka produktivitas dapat berjalan dengan baik pula. Dalam usaha pencapaian tujuan tersebut, maka perlu adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih banyak atau lebih bermutu dari pada hasil yang diraih hari ini.

Selain pengawasan faktor lain yang perlu diperhatikan oleh Universitas adalah lingkungan kerja karena sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kepuasan karyawan, apabila lingkungan kerja kurang baik maka dapat memberikan pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Pada masa sekarang ini banyak persaingan dan tingkat globalisasi yang semakin maju membuat institusi pendidikan khususnya Universitas Pembangunan Panca Budi dituntut untuk bertahan serta mampu bersaing dengan institusi perguruan tinggi lainnya dan tetap eksis untuk menghadapi perkembangan jaman yang semakin maju. Oleh karena itu Universitas Pembangunan Panca Budi harus mempersiapkan perubahan tersebut. Keberadaan komitmen organisasi sebagai respon efektif di tempat kerja, secara berlahan telah menjadi kompetitor serius bagi jenis respon efektif lainnya seperti kepuasan kerja. Meningkatnya popularitas konsep komitmen organisasi didasarkan pada keyakinan bahwa organisasi memiliki implikasi bukan saja pada karyawan dan organisasi namun juga pada masyarakat (Ivan Setiawan dan Imam Ghozali 2005 :78)

Sebagai upaya menciptakan komitmen ini perlu diadakan pengintegrasian tujuan antara tujuan organisasi dan tujuan karyawan agar karyawan menjadikan tujuan organisasi sebagai tujuan pribadi. Hal ini akan membuahkan suasana saling mendukung antara karyawan dan organisasi. Lebih lanjut suasana tersebut akan membawa karyawan dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan. Selain itu untuk menumbuhkan komitmen, pimpinan juga perlu mengetahui kebutuhan karyawan sehingga dapat memenuhinya tepat sesuai dengan apa yang diharapkannya. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan bisa menjiwai pekerjaannya. Mereka akan bekerja dengan hati dan pikirannya dan memandang pekerjaannya bukan sebuah beban.

1.2. Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

- a. Apakah pengawasan, lingkungan kerja dan komitmen kerja bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan?
- b. Apakah pengawasan, lingkungan kerja dan komitmen kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan?

1.3. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Pengawasan

Pengawasan adalah proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan ketetapan-ketetapan dalam rencana (Strong Dalam Sule Dan Saefullah, 2008 : 241) . Pengawasan berkaitan dengan tujuan yang ingin dicapai, dilaksanakan berdasarkan strategi dasar organisasi yang telah dirumuskan dan ditetapkan, serta dirinci menjadi program dan rencana kerja. Artinya seorang petinggi / jajaran yang membawahi sebuah jabatan / pimpinan tidak akan dapat mengamati penyelenggara kegiatan-kegiatan operasional dan mengukur hasil yang dicapai oleh para bawahannya tanpa adanya rencana (Sondang, 2007 : 125).

2.2. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara bising, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja (Robbin dalam Hadyana Pujaatmaka, 2003 :15)

Lingkungan kerja adalah di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan yang akan mendirikan pabrik untuk perusahaan tersebut. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar kpekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suaru gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja (Indriyo 2002 : 151)

2.3 Pengertian Komitmen

Komitmen sebagai sebuah keadaan psikologis yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi, dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaan dalam organisasi. Menurut Susanto (2002: 47)

Sedangkan menurut sprctor (2000) secara umum komitmen kerja melibatkan keterikatan individu terhadap pekerjaannya. Komitmen kerja merupakan sebuah variable yang mencerminkan derajat hubungan yang dianggap dimiliki oleh individu terhadap pekerjaan tertentu dalam organisasi.

Soyandi (2008:29) mengemukakan bahwa komitmen kerja merefleksikan tingkat identifikasi dan keterlibatan individu dalam pekerjaannya dan ketidaksediaannya untuk meninggalkan pekerjaan tersebut.

2.4 Pengertian Produktivitas

Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dengan sumber daya yang digunakan sebagai masukan (input). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masuk atau output : input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai (Sinungan, 2009:12)

METODE PENELITIAN

3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

- a. Menganalisis pengaruh pengawasan, lingkungan kerja dan komitmen kerja secara bersama sama berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja di Universitas Pembangunan Panca Budi.
- b. Menganalisis pengaruh pengawasan, lingkungan kerja dan komitmen kerja secara parsial atau terpisah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di Universitas Pembangunan Panca Budi.

3.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Penulis
Dengan adanya penelitian ini, penulis dapat menambah pengetahuan tentang pengaruh pengawasan, lingkungan kerja dan komitmen kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
- b. Bagi Lembaga Yang Diteliti
Penulis berharap dengan adanya hasil penelitian ini, instansi dapat memperoleh manfaat yang dapat dijadikan referensi dan panduan untuk meningkatkan kinerja pegawai dikemudian hari.
- c. Bagi Ilmu Pengetahuan

Diharapkan penulisan ini dapat memberikan masukan dan menjadi referensi yang berarti bagi para akademisi dan pihak-pihak lain yang melakukan penelitian tentang sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh pengawasan, lingkungan kerja dan komitmen kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

HASIL PEMBAHASAN

4.1. Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif ini menyajikan analisa deskriptif dan statistik inferensial dengan model regresi linier berganda.

4.2. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

4.3. Sumber Data

Sumber data diperoleh dari data primer yang diperoleh langsung dari responden pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan memberikan kuesioner dan wawancara kepada responden.

4.4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data peneliti menggunakan data sekunder yang diperoleh dari studi pustaka, dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, jurnal, untuk mendukung penelitian ini.

4.5. Metode Analisa Data

4.5.1. Pengkajian Kualitas Data

1. Validitas

Pengujian pertama angket dengan menggunakan uji validitas, dimana penulis menggunakan bentuk validitas isi. Validitas isi digunakan dengan cara membentuk pertanyaan-pertanyaan angket yang relevan dengan konsep atau teori.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2002: 154). Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen menggunakan rumus alpha α , karena instrumen dalam penelitian ini berbentuk angket atau daftar pertanyaan yang skornya merupakan rentangan antara 1-5 dan uji validitas menggunakan item total, dimana untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian maka menggunakan rumus alpha α :

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, maksudnya apabila dalam beberapa pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok yang sama diperoleh hasil yang relatif sama (Syarifuddin Azwar, 2000 : 3). Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Formula Alpha Cronbach dan dengan menggunakan program SPSS 16.0 for windows. Rumus :

Keterangan :

R_n = Reliabilitas instrument

k = jumlah item

σ_1^2 = varians total

$\Sigma \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

$$R_n = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\Sigma \sigma_b^2}{\sigma^2} \right)$$

4.5.2. Regresi Linier Berganda

Model analisa data yang digunakan untuk mengetahui pola atau bentuk pengaruh antar variabel bebas dengan terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa (*Ordinary Least Square/ OLS*) dengan rumus :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Produktivitas
- α : Intercept
- $\beta_1 \beta_2$: Koefisien Regresi
- X_1 : Pengawasan
- X_2 : Lingkungan kerja
- X_3 : Komitmen
- e : Kesalahan pengganggu/ Error Term

LUARAN YANG DICAPAI

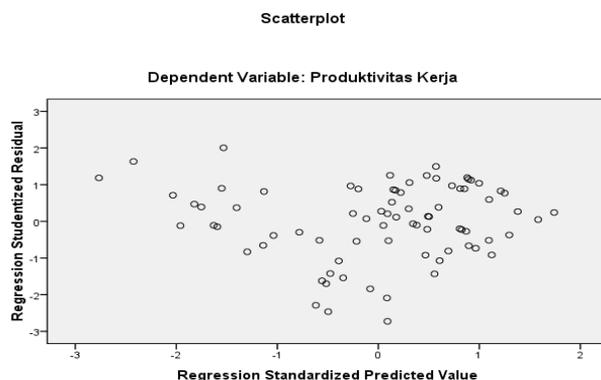
5.1. Hasil

Sejarah Singkat Universitas Pembangunan Panca Budi

Tahun 1956 Yayasan Prof.Dr. H. Kadirun Yahya mendirikan Sekolah Tinggi Metafisika berdasarkan Akte Notaris No. 97 tahun 1956 tanggal 27 Nopember 1956 terdaftar di Departemen Perguruan Tinggi dan Ilmu Pengetahuan No. 85/B-SWT/P/64 pada tanggal 13 Juli 1964 untuk Fakultas Hukum dan Filsafat, Fakultas Ekonomi, Fakultas Ilmu Kerohanian dan Metafisika. Tahun 1961 Sekolah Tinggi Metafisika berubah menjadi Universitas Pembangunan Panca Budi (UNPAB) dan tanggal 19 Desember 1961 di tetapkan sebagai tanggal berdirinya Universitas Pembangunan Panca Budi (UNPAB). Tahun 1977 berdiri Fakultas Pertanian, dan pada tahun 1978 berdiri Fakultas Arsitektur Pertamanan (Lansekap) terdaftar di Departemen Pendidikan dan Kebudayaan No. 0305/0/1981 tanggal 24 Oktober 1981 untuk Fakultas Pertanian dan Lansekap. Pada tahun 1985 berdiri Fakultas Teknik dan Fakultas Tarbiyah, berstatus terdaftar berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 0114/0/1989 tanggal 1 Maret 1989 untuk Fakultas Teknik. Pada tahun 1998 Fakultas Teknik membuka Program Studi Sistem Komputer untuk jenjang Pendidikan Program Strata 1 dan Program Studi Teknik Komputer untuk jenjang Pendidikan Program Diploma III serta memperoleh status terdaftar di Departemen Pendidikan Nasional No. 289/DIKTI/Kep/2000 tanggal 23 Agustus 2000.

Yayasan mendirikan Universitas Pembangunan Panca Budi dengan maksud :

1. Mengembangkan Pendidikan dan Pengajaran secara modern, baik pendidikan umum maupun pendidikan Agama Islam.
2. Mengembangkan ajaran Agama Islam berdasarkan Al-Qur'an dan Hadist.
3. Terbinanya Insan yang berpengetahuan tinggi baik duniawi maupun ukhrawi dalam suasana lingkungan yang sehat dan lestari.



5.2. VISI, MISI dan Tujuan UNPAB

Visi : Menjadi Perguruan Tinggi Swasta Yang Terkemuka Berbasis Religius Dalam Mengembangkan Iptek Yang Bermanfaat Bagi Kemaslahatan Umat (TRIK).

Misi:

1. Melaksanakan pengabdian sesuai dengan piagam panca budi, mengabdikan kepada Tuhan Yang Maha Esa, Negara, Nusa, Bangsa dan Dunia
2. Mengembangkan Iptek berdasarkan Al-qur'an dan Hadist, mencerdaskan kehidupan bangsa dengan menggali sumber-sumber ilmu yang berfaedah dalam bidang Iptek dan Imtaq.
3. Melaksanakan Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian untuk Bangsa dan Negara Republik Indonesia yang mutunya dapat bersaing secara Nasional dan Internasional dalam fitrah Pengabdian terhadap Allah SWT.
4. Mendorong fungsi kekhilafahan dalam mewujudkan kebahagiaan kehidupan manusia dalam dimensi Dunia dan Akhirat.
5. Melestarikan sumberdaya alam dan lingkungan serta kehidupan sesuai dengan syariat Islam.

Tujuan

1. Menghasilkan sumber insan yang memiliki kompetensi religius moral, intelektual berketerampilan dan profesional.
2. Menghasilkan sumber insan yang mampu berfikir sistemik, team building, peran usaha, terampil berkomunikasi dan mengikuti perkembangan ipteks.

5.3.PIAGAM PANCA BUDI

1. Abdi kepada Tuhan Yang Maha Esa.
2. Abdi kepada negara.
3. Abdi kepada nusa.
4. Abdi kepada bangsa.
5. Abdi kepada dunia

**Regresi Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.809	5.206		.347	.729		
Pengawasan	.441	.084	.484	5.271	.000	.736	1.359
Lingkungan Kerja	.312	.113	.243	2.758	.007	.799	1.251
Komitmen	.236	.091	.218	2.599	.011	.880	1.136

Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan persamaan regresi yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

Keterangan ;

- Y = Produktivitas Kerja (Dependen Variable)
- X1 = Pengawasan (Independent Variable)
- X2 = Lingkungan kerja (Independent Variable)
- X3 = Komitmen kerja
- a = Koefisien Regresi
- b = Slop atau kemiringan garis (constant)
- ϵ = Kesalahan penduga

Tabel 5.50 Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regresi	683.805	3	227.935	8.964	.000 ^a
Sidual	582.349	74	7.870		
Total	1266.154	77			

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Lingkungan Kerja, Pengawasan

b. Dependent Variable:
Produktivitas Kerja

Berdasarkan Tabel 5.43 diatas bahwa uji Anova atau uji statistik F menghasilkan nilai F *hitung* 28,964 > F *tabel* 2,73 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 < 0,05 maka model regresi dapat dikatakan bahwa pengawasan, lingkungan kerja dan komitmen kerja secara serempak (*simultan*) terhadap produktivitas kerja pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan Dengan demikian hipotesis sebelumnya

6.1. Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis simultan menunjukkan bahwa nilai F *hitung* 28,964 > F *tabel* 2,73 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 < 0,05 maka tolak Ho (terima H1) Dapat disimpulkan bahwa pengawasan, lingkungan kerja dan komitmen kerja secara serempak (*simultan*) terhadap produktivitas kerja karyawan pada Universitas

6.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, maka dapat diusulkan beberapa saran sebagai berikut :

1. Dengan melihat hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini, menunjukkan bahwa pengaruh X₁ (pengawasan) lebih besar dibandingkan pengaruh variabel X₂ (lingkungan kerja) dan X₃ (komitmen kerja) terhadap variable y (produktivitas kerja) di Universitas Pembangunan Panca Budi. Maka upaya yang dilakukan untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Universitas harus lebih diutamakan pada pelaksanaan pengawasan, misalnya dengan mengadakan pengawasan berdasarkan penilaian kinerja dalam penentuan orang yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan atau posisi pekerjaan yang kosong di universitas, yang mengacu pada pengetahuan, keterampilan, bakat, kemampuan, dan aspek-aspek penting dari kualitas sumber daya manusia lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusseptian, 2008. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan* Pancabudi Medan
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Dermawan, Rezky. 2013. *Pengambilan Keputusan*. Alfabeta. Bandung.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen. Cetakan Kedelapanbelas*. BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*. edisi revisi cetakan ketujuh jakarta PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Harold Koontz/Cyril O'Donnell/Heinz Weihrich. *Mangement, Edisi Kedelapan*. PT Gelora Aksa Pratama. Jakarta.

- Husaini, Usman. 2009. *Manajemen : Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- James A.F. Stoner dan R. Edward Freeman. *Management, Edisi Kelima*. Intermedia, Prentice Hall. Jakarta.
- Mangkunegara A.A Anwar Prabu 2001 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung Remaja Rosdakarya
- Mudrajat Kuncoro, Ph.D 2005. *Metode Riset Unuk Bisnis dan Ekonomi*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Nitisemito, Alex S 2000 *Manajemen Personalialia : Manajemen Sumber Daya Manusia* Ghalia Indonesia.Jakarta
- Siagian, P. Sondang (2007) *Fungsi-fungsi Manajerial*. Edisi Revisi, Cetakan Kedua, Jakarta PT. Bumi Aksara
- Sugiyono (2006), *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kesembilan, Bandung Alfabeta, CV.
- Sule Ernie Trisnawati & Kurniawan Saefullah (2008), *Pengantar Manajemen* Edisi pertama, Cetakan ketiga Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Yuniarsih Tjutju & Suwatno (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan Pertama Bandung Alfabeta, CV