

Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Pengalaman Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Geo Dipa Energi Dieng Wonosobo)

Eni Candra Nurhayati^{1*}, Ahmad Zovan Reza Vahlefi², Bahtiar Efendi³

^{1*2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sains Al-Qur'an Jawa Tengah di Wonosobo

Email : enicandra@unsiq.ac.id*, ahmadrezarv@gmail.com, bahtiarefd@unsiq.ac.id

Abstrak

Tujuan - Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasi, pengalaman kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Metodologi - Sampel dalam penelitian ini sebanyak 77 orang responden. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan uji reliabilitas, uji F, pengujian asumsi klasik, uji normalitas, multikolinieritas, Uji heterokedastisitas, uji hipotesis, Uji t dan R square. Hasil penelitian ini dianalisis dengan analisis regresi linier berganda.

Hasil - Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, komitmen organisasi, pengalaman kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Geo Dipa Energi Dieng Wonosobo, lingkungan kerja memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan memiliki nilai $t_{hitung} = 7,962 > t_{tabel} = 2,02809$ pada tingkat signifikan 0,05. Komitmen organisasi memiliki nilai signifikan $0,032 < 0,05$ dan memiliki nilai $t_{hitung} = 2,185 > t_{tabel} = 2,02809$ pada tingkat signifikan 0,05. Pengalaman kerja memiliki nilai signifikan $0,025 < 0,05$ dan memiliki nilai $t_{hitung} = 2,283 > t_{tabel} = 2,02809$ tingkat signifikan 0,05. Kepemimpinan memiliki nilai signifikan $0,016 < 0,05$ dan memiliki nilai $t_{hitung} = 2,469 > t_{tabel} = 2,02809$ tingkat signifikan 0,05.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Pengalaman Kerja, Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Kinerja pegawai adalah prestasi kerja yang merupakan perbandingan hasil kerja nyata yang terlihat dengan standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja yang berkualitas dicapai ketika sebuah organisasi termotivasi oleh pekerjaan mereka dan dapat memilih karyawan potensial dengan kualitas untuk melakukan yang terbaik.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Geo Dipa Energi Dieng Wonosobo. Berdasarkan wawancara dengan HRD, permasalahan yang saat ini di PT. Geo Dipa Energi Dieng Wonosobo yaitu menyangkut kinerja adalah menurunnya tingkat kinerja yang disebabkan lingkungan kerja yang kurang nyaman seperti contoh pencahayaan di setiap ruangan masih kurang terang, penataan ruangan yang kurang baik sehingga ruang gerak menjadi terbatas. Selain itu komitmen organisasi yang kurang dari benak karyawan menjadi faktor menurunnya kinerja karyawan, banyaknya karyawan baru yang belum begitu banyak memiliki pengalaman serta kurang optimalnya penerapan sikap kepemimpinan sehingga menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal.

Berikut ini jumlah karyawan tetap dan karyawan kontrak yang ada di PT. Geo Dipa Energi Dieng Wonosobo :

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan PT. Geo Dipa Energi Dieng Wonosobo

Status	Jumlah Karyawan
Tetap	193
Kontrak	132
Jumlah	325

Sumber : HRD PT. Geo Dipa Energi Dieng Wonosobo.

Dilihat dari indikator kinerja Mangkunegara (2015), status PT. Geo Dipa Energi Dieng Wonosobo optimal dalam hal kualitas karyawannya yang berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan layanan yang tepat sasaran. Namun, dari sudut pandang jumlah pekerjaan, efeknya dianggap rendah. Hal ini disebabkan kurangnya kenyamanan dan peralatan dalam hal aliran udara. Sekalipun Anda memenuhi tugas dan tanggung jawab Anda, Anda tidak akan memiliki sikap manajemen yang baik, akan sulit mengambil keputusan, dan kinerja karyawan akan menurun..

Metodologi Penelitian

Penelitian dilakukan pada 04 Juni hingga 08 Juni 2022 pada PT. Geo Dipa Energi Dieng Wonosobo. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam survei ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya sedikit (terbatas) sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel, sehingga peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi atau disebut dengan sensus yaitu karyawan PT. Geo Dipa Energi Dieng Wonosobo sebanyak 77 orang.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Kisaran Korelasi	Sig.	Keterangan
Lingkungan kerja	0,756** - 0,779**	0,000	Valid
Komitmen organisasi	0,808** - 0,880**	0,000	Valid
Pengalaman kerja	0,808** - 0,925**	0,000	Valid
Kepemimpinan	0,403** - 0,798**	0,000	Valid
Kinerja karyawan	0,376** - 0,890**	0,000	Valid

Sumber : data primer diolah, 2022.

Berdasarkan hasil uji validitas di atas diketahui bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai signifikan pada tingkat $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tentang lingkungan kerja, komitmen organisasi, pengalaman kerja, kepemimpinan dan kinerja karyawan dapat dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpa based on standardized	Nilai Batas	Keterangan
Lingkungan kerja	0,844	0,7	Reliabel
Komitmen organisasi	0,808	0,7	Reliabel
Pengalaman kerja	0,827	0,7	Reliabel
Kepemimpinan	0,753	0,7	Reliabel
Kinerja karyawan	0,734	0,7	Reliabel

Sumber : data primer diolah, 2022.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat dilihat bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari nilai batas yaitu 0,7. Sehingga keseluruhan variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil uji F (*Goodness Of Fit*)

ANOVA ^b						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	380.769	4	95.192	61.575	.000 ^b
	Residual	111.309	72	1.546		
	Total	492.078	76			

Sumber : data primer diolah, 2022.

Dari tabel di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 61,575, nilai tersebut lebih besar dari F_{tabel} 2,64. Maka dalam penelitian ini disimpulkan bahwa persamaan regresi dinyatakan baik (*good of fit*).

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.21020535
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.078
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.068 ^c

Sumber : data primer diolah, 2022.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa perhitungan normalitas variabel dependen kinerja karyawan pada PT. Geo Dipa Energi Wonosobo memiliki probabilitas tingkat

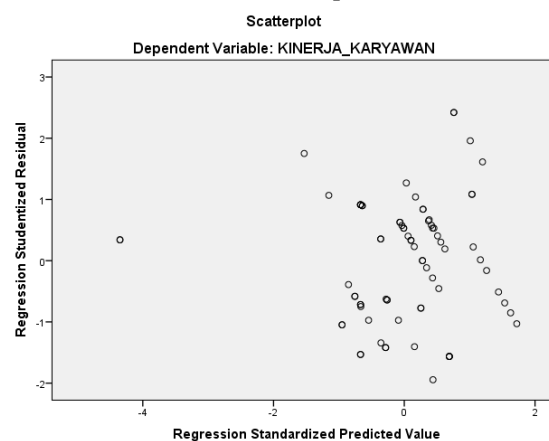
signfikan ditas tiingkat $\alpha = 0,05$ yaitu 0,068. Hal ini berrti dalaam modeel regrsii terdapat variabel residual yang terdistribusi scara baik

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan kerja	.592	1.689	Tidak ada multikolinieritas
Komitmen organisasi	.867	1.153	Tidak ada multikolinieritas
Pengalaman kerja	.449	2.226	Tidak ada multikolinieritas
Kepemimpinan	.463	2.162	Tidak ada multikolinieritas

Sumber ; data primer diolah, 2022.

Dengan menggunakan tabell diatas, bis kita lihat dari variabel dependen kinerja karyawann pada PT. Geo Dipa Energi WOnosobo bahwa smua variabel independen dengan tolleransi tidak lebih dari 0,10. Selain itu, hasil VIF yang sama. Artinya, smua variabell memilki nilai VIF kurang dari 10,00. Dari sini kita dapat menyimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dari model regrsi.



Gambar 1 Uji Heteroskedasitas

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2022.

Dari scatter plot terlihat bahwa titik-titik tersebut terdistribusi secara acak, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu y (kinerja karyawan). Dari sini dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak menyebabkan varians yang tidak seragam.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresii Linier

Variabel	Unstandarized Coeficients		Standardiized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.968	1.607		-.603	.549
Lingkungan kerja	.910	.114	.580	7.962	.000
Komitmen organisasi	.211	.096	.132	2.185	.032
Pengalaman kerja	.281	.123	.191	2.283	.025
Kepemimpinan	.219	.089	.203	2.469	.016

Sumber: data sekunder diolah, 2022

Berdasarkan tabell diatas semua variabel memiliki nilai koefisien positif sehingga dapt dikatakan bahwa variabl lingkungan kerja, komitmen organisasi, pengalaman kerja dan kepemimpinan terhdap knerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 ^a	.774	.761	1.243

Sumber : data primer diolah, 2022.

Brdasarkan table diatas menunjukkan bahwaa nilai Adjusted R square yng dihasilkan oleh variabel-variabl independen sebesar 0,761 yng artinya 76,1% variabel depnden knerja karyawan dijelaskan oleh varibel indeependen lingkaungan kerja, komitmen organisasi, pengalamna kerja dan kepemimpinan dan sisanya 23,9% diijelaskan oleh variabel lain diluar variabel iindependen yng digunakan dalam penelitian ini.

Kesimpulan

1. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Geo Dipa Energi Dieng Wonosobo. (H1 diterima)
2. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Geo Dipa Energi Dieng Wonosobo. (H2 diterima)
3. Variabel pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Geo Dipa Energi Dieng Wonosobo. (H3 diterima)
4. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Geo Dipa Energi Dieng Wonosobo. (H4 diterima)

Referensi

A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Abdul Azis Saepul, Netti Nurlenwati, Flora Patricia Anggela, 2020, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang*.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.