

PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN, KOMITMEN KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DARMASINDO INTIKARET TEBING TINGGI

¹Elida Maria Purba, ²Donalson Silalahi

Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Santo Thomas Medan

Email : elida_maria@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh perilaku pemimpin, komitmen karyawan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Darmasindo Intikaret Tebing Tinggi. Pengumpulan data dilakukan melalui cara penyebaran kuesioner dan Teknik dokumentasi. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif, dengan responden sebanyak 80 orang yang diambil dengan menggunakan rumus Slovin. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS Versi 23. Dari hasil pengujian secara parsial menunjukkan uji t ($2,344 > t_{tabel} (1,665)$) membuktikan bahwa perilaku pemimpin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga terhadap komitmen karyawan menunjukkan $t_{hitung} (2,342) > t_{tabel} (1,665)$ membuktikan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya uji terhadap lingkungan kerja menunjukkan $t_{hitung} (2,342) > t_{tabel} (1,665)$ membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Uji F sebesar $5,698 > 2,72 (F_{tabel})$ membuktikan bahwa perilaku pemimpin, komitmen karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pembahasan ini menunjukkan bahwa persamaan regresi berganda adalah: $Y = 10,992 + 0,219 X_1 + 0,221 X_2 + 0,214 X_3$. Artinya, perilaku pemimpin, komitmen karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Darmasindo Intikaret Tebing Tinggi. Koefisien determinasi sebesar 0,694 artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel perilaku pemimpin, komitmen karyawan, dan lingkungan kerja 69,4% sedangkan 30,6% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti kompetensi, peningkatan karir dan motivasi.

Kata Kunci: Perilaku Pemimpin, Komitmen Karyawan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi setiap organisasi atau perusahaan, baik yang bergerak dalam bidang produksi barang maupun dalam bidang pelayanan jasa. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut bekerja lebih cepat, efektif, dan efisien oleh karena itu ketertiban tenaga kerja dalam aktifitas perusahaan perlu dilengkapi baik dari kemampuan, pengetahuan maupun keterampilan. Untuk itu, faktor sumber daya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah sederhana perlu pemahaman yang baik tentang organisasi, perlu ada strategi pengembangan yang matang agar sumber daya manusia yang dimiliki sebuah organisasi sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut.

Kinerja karyawan yang menjadi pertimbangan dalam rangka penempatan tenaga kerja. Kinerja karyawan dapat dilihat dari aspek lama bekerja, disiplin kerja, tanggungjawab, dan sikapnya selama bekerja di perusahaan. Proses dalam pembentukan dalam loyalitas tidak dapat terjadi dengan cepat melainkan membutuhkan waktu yang cukup lama bagi karyawan.

Sutrisno (2010:89) menerangkan kinerja karyawan sebagai rangkuman dalam hal kualitas, kuantitas, jam kerja dan juga kolaborasi untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian suatu tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut. Lebih lanjut peranan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi sangatlah penting, keputusan-keputusan sumber daya manusia harus dapat meningkatkan efisiensi bahkan mampu memberikan peningkatan hasil organisasi serta berdampak pula pada peningkatan kepuasan customer (Logahan 2009:3). Kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan, program, kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi sangat dibutuhkan pemimpin dalam organisasi.

Menurut Richard (2003:5) perilaku pemimpin untuk memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Adanya perilaku pemimpin yang baik, menyebabkan suatu organisasi itu dapat berjalan lancar dan berhasil. Didalam suatu perusahaan, atasan dan bawahan penting untuk menjalin hubungan emosional yang dapat dilakukan dengan memperkuat komunikasi, sehingga mampu mengoptimalkan pencapaian tujuan perusahaan. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat menanggulangi masalah yang terjadi dalam perusahaan, memiliki pendekatan yang efektif terhadap karyawan. Hal ini menyebabkan penilaian karyawan terhadap pemimpin sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain perilaku pemimpin, komitmen karyawan merupakan unsur yang paling penting karena tanpa komitmen karyawan perusahaan akan sulit mencapai hasil yang optimal.

Komitmen karyawan merupakan suatu hal yang lebih baik dari sekedar kesetiaan yang pasif melainkan menyiratkan hubungan karyawan dengan perusahaan yang pasif, kesediaan karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan tulus dan baik serta dapat dipertanggungjawabkan. Komitmen sangatlah penting untuk mengembangkan perusahaan tersebut dan keinginan karyawan untuk mempertahankan prestasi kerja dengan berusaha bekerja untuk mencapai target realisasi.

Menurut Sopiah (2008:156), mengemukakan bahwa komitmen karyawan sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2001:66) 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. Jenis lingkungan kerja itu sendiri terbagi menjadi dua yaitu (a) lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, (b) lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan semua rekan kerja, ataupun dengan bawahan (Sedarmayanti 2000:54).

Penelitian Dwi Agung (2013) dengan judul Pengaruh Perilaku Pemimpin, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Tenaga Kerja Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak, Hasil ini penelitian disimpulkan bahwa Perilaku Pemimpin, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Tenaga Kerja Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Sulianti K. L.Tobing (2015) dengan judul Pengaruh komitmen karyawan dan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. Dan penelitian

berikutnya oleh Fery Setiawan (2014) dengan judul pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkas Anugrah. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkas Anugrah

LANDASAN TEORI

Perilaku Pemimpin

Perilaku pemimpin adalah kemampuan mengarahkan pengikut-pengikutnya untuk bekerjasama dengan kepercayaan serta tekun mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpin mereka (Terry 2009:152)

Menurut Ardana (2008:106) faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku pemimpin yaitu:

1. Karakteristik pribadi pemimpin, meliputi:
 - a. Intelegensi Umumnya pemimpin akan mempunyai staf intelegensi yang lebih tinggi daripada yang dipimpin. Ia dituntut untuk mampu menganalisis permasalahan dengan efektif, dan memiliki minat yang lebih tinggi untuk memahami dan menggali suatu ilmu pengetahuan.
 - b. Keterampilan berbahasa. Pemimpin harus memiliki keterampilan bahasa yang baik untuk mengatakan pendapatnya dengan jelas, untuk dapat memotivasi bawahannya dan berkomunikasi dengan orang lain.
 - c. Prakarsa yang tinggi. Seorang pemimpin hendaknya seorang self starter, memiliki inisiatif sendiri. Ia mengajukan gagasan dan bersedia menanggung resiko kegagalan bersamaan dengan adanya kesempatan untuk memperoleh keberhasilan.
 - d. Sikap terbuka dan lugas. Seorang pemimpin harus memiliki sifat terbuka. Ia harus sanggup mempertimbangkan fakta dan inovasi yang baru. Lugas namun konsisten pendiriannya. Bersedia mengganti cara kerja yang lama dengan cara kerja yang baru yang dipandang mampu memberi nilai guna yang efisien dan efektif bagi organisasi yang dipimpinnya.
 - e. Bersikap positif. Pemimpin bersikap positif tentang orang lain dan menghargai hubungan antar Insani, karena melalui orang lainlah ia dapat mencapai hasil yang diinginkan.

2. Kelompok yang dipimpin

Karakteristik pribadi seorang pemimpin belum berarti apa-apa sebelum ia menggunakan sebagai alat untuk mengimplementasikan tujuan yang harus dicapai olehnya.

Dalam hal ini Pemimpin harus mampu mengarahkan dan menggerakkan bawahannya agar mereka mau bekerja keras demi pencapaian tujuan organisasi. Menurut David dan Handoko (2003:290-291), indikator perilaku pemimpin adalah:

1. Amanah (*Trust*)
Ketika memilih atau pun menjadi seorang pemimpin alangkah baiknya jika seorang pemimpin memiliki sifat amanah yang berarti dapat dipercaya.
2. Kecerdasan (Intelegensi)
Apabila seseorang cerdas maka biasanya memang dijadikan pemimpin. Kecerdasan yang dimiliki inilah yang diharapkan rakyat untuk dapat membimbing ke arah yang lebih baik lagi.
3. Kedewasaan (*Maturity*)
Seseorang pemimpin dituntut untuk menjadi pribadi yang memiliki kedewasaan yang matang dengan kedewasaan yang matang akan mampu mengendalikan emosi dengan baik.

Menurut Siagian (2002:121), indikator perilaku pemimpin ada tujuh (7) yaitu:

1. Suasana saling mempercayai
Hubungan seseorang pemimpin dengan bawahannya yang diharapkan adalah suatu hubungan yang dapat menumbuhkan suasana saling mempercayai keadaan seperti ini akan menjadi kenyataan apabila di pihak pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai manusia yang bertanggung jawab dan di pihak lain bawahan dengan sikap mau menerima kepemimpinan atasannya.
2. Penghargaan terhadap bawahan

Penghargaan terhadap bawahan dari seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau instansi akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya. Seorang bawahan akan selalu menciptakan ide-ide yang positif demi pencapaian tujuan organisasi pada lembaga atau instansi dia bekerja.

3. **Memperhitungkan perasaan para bawahan**

Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.

4. **Perhatian pada kenyamanan kerja**

Bagi para bawahan hubungan antara individu dengan kelompok akan menciptakan harapan-harapan bagi perilaku individu. Dan harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan sebagian orang harus memerankan sebagai pemimpin sementara yang lainnya.

5. **Perhatian pada kesejahteraan bawahan**

Seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinan pada dasarnya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan berkaitan dengan tugas. Perhatian adalah tingkat sejauh mana seseorang pemimpin bertindak dengan menggunakan dengan cara yang sopan dan mendukung, memperlihatkan perhatian segi kesejahteraan mereka.

6. **Memperhitungkan faktor kepuasan kerja**

Para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memang harus senantiasa memperhitungkan faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan demikian hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan akan tercapai.

7. **Pengakuan atas status para bawahan**

Secara tepat dan profesional pemimpin dalam hubungan dengan bawahan yang diandalkan oleh bawahan adalah sikap dari pemimpin yang mengakui status yang disandang bawahan secara tepat dan profesional. Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional yang melekat pada seseorang pemimpin.

Komitmen Karyawan

Komitmen karyawan terhadap organisasi-organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tertentu. Komitmen kerja karyawan menentukan berhasil tidaknya tujuan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang diinginkan suatu perusahaan atau organisasi harus mengetahui motif dan tujuan serta keanekaragaman dari perilaku dan komitmen karyawannya. Menurut Sunarto (2005:25), komitmen karyawan adalah kecintaan dan kesetiaan, terdiri dari penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, keinginan untuk tetap berada dalam organisasi, kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi.

Sunarto (2005:20), menyatakan tiga faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain:

1. Ciri pribadi pekerja, termasuk juga masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti: identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
3. Pengalaman kerja, seperti: keteladanan organisasi dimasa lampau dan cara pekerja pekerja lainnya memperbincangkan dan mengutarakan perasaan mereka mengenai organisasi.

Menurut Triatna (2015:122), Adapun indikator komitmen karyawan yaitu:

1. **Keinginan Kuat**

Tetap sebagai anggota organisasi Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi akan memiliki perasaan yang kuat untuk tetap berada di dalam organisasi begitu pulak sebaliknya.

2. **Keinginan untuk melakukan tindakan atas nama organisasi**

Keinginan yang kuat untuk pada diri seseorang untuk bertindak atas nama organisasi merupakan suatu komponen yang mencirikan bahwa seseorang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

3. Penerimaan Nilai dan Tujuan Perusahaan

Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi akan menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi karena merasa memiliki organisasi, begitu pula sebaliknya.

4. Tinggi Rendahnya Tingkat Kemangkiran

Tinggi rendahnya tingkat kemangkiran menjadi unsur yang tumbuh dari komitmen individu terhadap organisasinya.

Lingkungan Kerja

Menurut Simanjuntak (2003:39), lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Nitisemito (2002:63) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

1. Pewarnaan

Masalah pewarnaan ini bukan hanya dinding saja tetapi sangat luas sehingga dapat juga pewarnaan mesin, peralatan, bahkan seragam yang dipakai perlu mendapat perhatian.

2. Kebersihan

Secara umum tempat yang bersih akan menimbulkan rasa senang yang mempengaruhi perasaan dan perilaku orang dalam bekerja.

3. Penerangan

Penerangan disini bukanlah terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugasnya seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, terlebih jika pekerjaan tersebut membutuhkan keahlian.

4. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik dari para karyawan. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga terjadi kelelahan dari para karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya menjadi turun.

5. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja, akan tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

6. Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja dalam keadaan alam, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (Satpam).

7. Hubungan Atasan dengan Bawahan

Adalah interaksi antara atasan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam organisasi itu.

Indikator lingkungan kerja menurut Mangkunegara (2005:105), yaitu:

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan yang dalam melaksanakan tugas-tugasnya banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaannya kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

2. Temperatur suhu udara ditempat kerja

Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna

sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembaban ditempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Jika keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar, karena sistem. Selain itu, semakin cepatnya denyut jantung diakibatkan aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja.

Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, maka akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani, sumber utamanya adalah tanaman di sekitar tempat kerja, karena tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan terciptanya rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah

5. Kebisingan di tempat kerja.

Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan serius dapat menyebabkan kematian. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

6. Warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik mungkin, karena pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena pengaruh warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

7. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja, akan tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

8. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan ditempat kerja.

9. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor kewanitaan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (Satpam).

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

Mangkunegara (2013:67), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas, dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sutrisno (2009:165-166), menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Faktor individu, yakni:

- Usaha (*effort*), menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan Gerakan tugas.
- Kemampuan (*Abilities*) yaitu sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- Persepsi tugas (*Task Perseption*), yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Faktor lingkungan

Faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi kinerja adalah kondisi fisik, peralatan, waktu, material, Pendidikan, supervise, desain organisasi, dan pelatihan. Faktor lingkungan menentukan prestasi karyawan, tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu. Dengan demikian, kinerja karyawan merupakan hasil dari gabungan variabel individu dan variabel fisik pekerjaan serta variabel organisasi dan sosial.

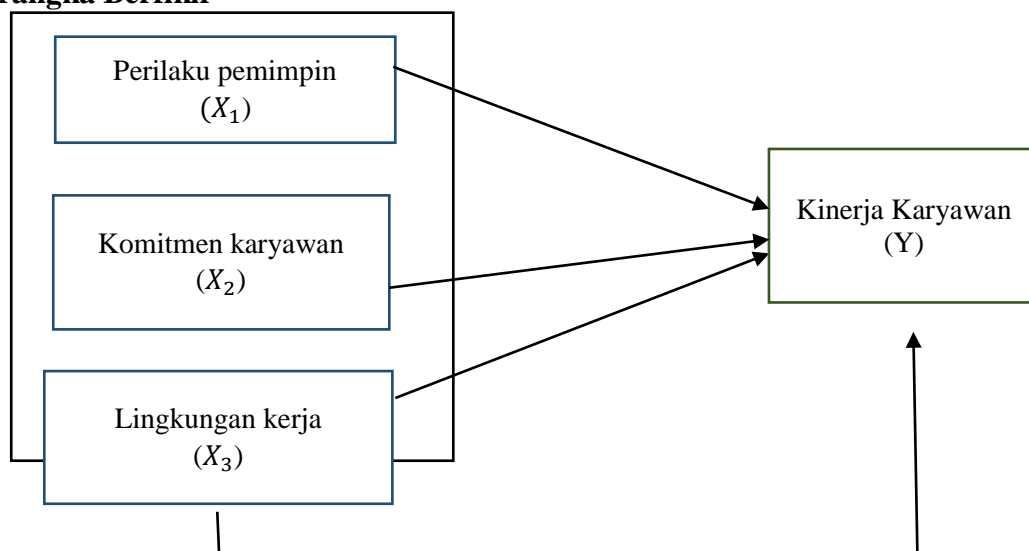
Menurut Sutrisno (2009:152), ada enam indikator dari kinerja yaitu:

- Hasil kerja
Meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- Pengetahuan pekerjaan
Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- Inisiatif
Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- Kecekatan mental
Tingkat kemampuan dan kecekatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- Sikap
Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- Disiplin waktu
Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Menurut Mangkunegara (2013:75) indikator kinerja karyawan adalah:

- Kualitas : Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang harus dikerjakan.
- Kuantitas : Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu hari nya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecekatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
- Pelaksanaan tugas : Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dalam akurat atau tidak ada kesalahan.
- Tanggung jawab : Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Kerangka Berfikir



Gambar 1. Kerangka berfikir

METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan bagian produksi sebanyak 100 orang. Dalam penentuan sampel penelitian ini digunakan dengan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e^2 = eror term (5%)

Berdasarkan rumus tersebut maka:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\
 n &= \frac{100}{1 + 100 \times 0,05^2} \\
 n &= \frac{100}{1,25} \\
 n &= 80
 \end{aligned}$$

Berdasarkan rumus diatas, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 orang karyawan pada bidang produksi.

Tabel 1. Defenisi Operasioal Variabel

Variabel	Defenisi variael	Indikator	Skala
Perilaku Pemimpin (X ₁)	Perilaku pemimpin adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran dan mampu menciptakan budaya serta nilai bersama, mengkomunikasikan tujuan kepada karyawan di seluruh organisasi, dan memberikan masukan karyawan agar memiliki kinerja dengan tingkat yang	1. Amanah 2. Kecerdasan 3. Kedewasaan 4. Bersikap adil 5. Suasana saling mempercayai 6. Penghargaan terhadap bawahan 7. Memperhitungkan	Likert

Variabel	Defenisi variael	Indikator	Skala
	lebih tinggi Selain itu, Pemimpin juga harus mampu mengarahkan pengikut-pengikutnya untuk bekerjasama dengan kepercayaan serta tekun mengerjakan tugas-tugas yang diberikan.	perasaan para bawahan 8. Perhatian pada kenyamanan kerja 9. Perhatian pada kesejahteraan bawahan 10. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja 11. Pengakuan atas status para bawahan.	
Komitmen Karyawan (X_2)	Komitmen karyawan adalah adalah kecintaan dan kesetiaan, terdiri dari penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, keinginan untuk tetap berada dalam organisasi, kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi.	1. Meyakini dan menerima tujuan 2. Kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh demi perusahaan 3. Mempunyai keinginan yang kuat untuk menjadi anggota disuatu kelompok 4. Kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi 5. Suatu keyakinan tertentu, penerimaan terhadap nilai dan tujuan. 6. Tanggung jawab 7. Disiplin kerja 8. Proaktif 9. Keinginan untuk melakukan Tindakan atas nama organisasi 10. Tinggi rendahnya tingkat kemangkiran.	Likert
Lingkungan kerja (X_3)	lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Tetapi lingkungan kerja mampu mempengaruhi karyawan dalam kinerjanya. Lingkungan yang kotor, suhu udara yang terlalu lembab dan panas, ruang kerja yang kotor tertata dengan rapi, serta tidak ada keamanan disekitar tempat kerja, mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja dan akan mempengaruhi konsentrasinya dalam bekerja.	1. Penerangan atau cahaya ditempat kerja 2. Temperatur suhu udara ditempat kerja 3. Kelembapan ditempat kerja 4. Sirkulasi udara 5. Kebisingan ditempat kerja 6. Warna ditempat kerja 7. Dekorasi ditempat kerja 8. Musik 9. Keamanan ditempat kerja 10. Hubungan dengan	Likert

Variabel	Defenisi variael	Indikator	Skala
		rekan kerja 11. Hubungan antara bawahan dan pimpinan 12. Tersedianya fasilitas kerja untuk karyawan	
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang anggota organisasi dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Hasil kerja 2. Pengetahuan Pekerjaan 3. Inisiatif 4. Kecekatan mental 5. Sikap 6. Disiplin waktu 7. Kuantitas 8. Kualitas 9. Pelaksanaan tugas 10. tanggungjawab	Likert

Sumber: diolah penulis

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2015: 193). Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Kuesioner
2. Studi Dokumentasi
3. Wawancara (*Interview*)

Model Analisis

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda (multiple regression analysis), yaitu: $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i$

Dimana:

Y = Variabel terikat

a = konstanta

X_1, X_2, X_3 = variabel bebas

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = koefisien regresi

e_i = Standar error /tingkat kesalahan estimasi.

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yang terdiri dari Perilaku Pemimpin (X_1), komitmen Karyawan (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) baik secara bersama-sama maupun secara parsial. Kemudian dilakukan pembuktian hipotesis dengan tehnik analisis Uji F dan Uji t.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil regresi berganda pengaruh perilaku pemimpin, komitmen karyawan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Darnasindo Intikaret Tebing Tinggi yaitu:

$$Y = 10,992 + 0,219 X_1 + 0,221 X_2 + 0,214 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda di atas, perilaku pemimpin, komitmen karyawan, dan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Hubungan positif ini menunjukkan bahwa perilaku pemimpin, komitmen karyawan, dan lingkungan kerja berubah searah dengan kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis
Uji Parsial (uji t)

Tabel 2. uji statistic t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.992	1.913		5.745	.000
Perilaku pemimpin	.219	.094	.312	2.344	.022
Komitmen karyawan	.221	.094	.256	2.342	.022
Lingkungan kerja	.214	.090	.322	2.388	.019

a. Dependent Variabel Kinerja karyawan

Sumber: data diolah dengan SPSS

Dari tabel 4.2 dapat dijelaskan hasil uji t, sebagai berikut:

1. Untuk variabel perilaku pemimpin nilai $t_{hitung} (2,344) > t_{tabel} (1,665)$ dengan tingkat signifikan $0,022 < \alpha (0,05)$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Darmasindo Intikaret Tebing Tinggi.
2. Untuk variabel komitmen karyawan nilai $t_{hitung} (2,342) > t_{tabel} (1,665)$ dengan tingkat signifikan $0,022 < \alpha (0,05)$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Darmasindo Intikaret Tebing Tinggi.
3. Untuk variabel lingkungan kerja nilai $t_{hitung} (2,388) > t_{tabel} (1,665)$ dengan tingkat signifikan $0,019 < \alpha (0,05)$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Darmasindo Intikaret Tebing Tinggi.

Pengujian secara simultan (Uji F)

Tabel 3 hasil pengujian secara simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	347.107	3	115.702	5.698	.001 ^b
Residual	1543.281	76	20.306		
Total	1890.388	79			

a. Dependent Variabel: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Perilaku pemimpin, Komitmen karyawan

Sumber: data diolah dengan SPSS

Dari data pada tabel 3. ditunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu perilaku pemimpin, komitmen karyawan, dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai f_{hitung} sebesar

$5,698 > f_{\text{tabel}} 2,72$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel perilaku pemimpin, komitmen karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 4 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.694	.682	4.188

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Komitmen karyawan, Perilaku pemimpin

Sumber: data diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 4. dapat disimpulkan:

1. Nilai R sebesar 0,833 sama dengan 83,3% Artinya bahwa hubungan variabel perilaku pemimpin, komitmen karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 83,3% dan termasuk kategori sangat kuat.
2. Koefisien determinan (R Square) adalah sebesar 0,694 Artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh perilaku pemimpin, komitmen karyawan dan lingkungan kerja sebesar 69,4% sedangkan 30,6% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti kompetensi, peningkatan karir dan motivasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah $Y = 10,992 + 0,219 X_1 + 0,221 X_2 + 0,214 X_3$ Artinya perilaku pemimpin, komitmen karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Darmasindo IntiKaret Tebing Tinggi. Variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah faktor komitmen karyawan (X_2) karena nilai koefisien regresinya lebih besar dari pada perilaku pemimpin (X_1) dan lingkungan kerja (X_3)
2. Berdasarkan uji t bahwa perilaku pemimpin nilai $t_{\text{hitung}} (2,344) > t_{\text{tabel}} (1,665)$, komitmen karyawan nilai $t_{\text{hitung}} (2,342) > t_{\text{tabel}} (1,665)$, lingkungan kerja nilai $t_{\text{hitung}} (2,388) > t_{\text{tabel}} (1,665)$. Artinya perilaku pemimpin, komitmen karyawan, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Darmasindo Inti Karet Tebing Tinggi.
3. Berdasarkan uji F maka dapat disimpulkan perilaku pemimpin (X_1) komitmen karyawan (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Darmasindo IntiKaret Tebing Tinggi. Hal ini dapat dilihat dari uji F bahwa $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ adalah sebesar $(5,698) > (2,72)$ dan tingkat signifikansinya $(0,000) < (0,05)$ dengan memperhatikan F_{tabel} maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.
4. Koefisien determinasi R^2 adalah sebesar (0,833). Artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh perilaku pemimpin, komitmen karyawan dan lingkungan kerja sebesar 83,3% sedangkan 30,6% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti karakteristik pekerjaan, motivasi dan kompetensi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran yang dapat penulis ajukan adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin harus memiliki keberanian dalam membuat keputusan dengan tegas kepada karyawannya, pemimpin menaruh diri pada posisi yang lebih rendah artinya pemimpin

bersedia melakukan kegiatan bersama-sama dengan para karyawan demi mempererat hubungan antar karyawan contohnya melakukan outbond dan berbagai cara seminar atau talkshow, pemimpin juga harus menjalin komunikasi yang luas dan sebanyak mungkin koneksi atau kerja sama yang mendalagm yang akan membina hubungan baik antar karyawan, sehingga tujuan perusahaan tercapai.

2. Karyawan harus ciptakan suasana harmonis ditempat kerja jika tempat kerja nyaman akan memberikan energi positif sehingga karyawan merasa senang dan semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, tumbuhkan rasa cinta dan bangga terhadap perusahaan artinya mereka rela bekerja keras demi memajukan perusahaannya, karyawan harus memiliki keyakinan yang kuat untuk menjadi anggota diperusahaan, kesediaan karyawan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh demi perusahaan, dan memberikan reward atas prestasi yang dicapai karyawan sehingga kinerja karyawan akan bagus dan tujuan/goals pun akan tercapai dalam perusahaan.
3. Lingkungan kerja harus mendukung kenyamanan karyawan dalam bekerja, memperhatikan pencahayaan kantor, memberi dukungan dan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan, harus tersedianya fasilitas atau peralatan yang lengkap jika itu semua sudah terpenuhi maka kinerja akan bagus sehingga akan tercapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja harus mendukung kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan, Ketersediaan peralatan kerja harus lebih diperhatikan lagi.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian ini pada masa yang akan datang, melalui penelitian ini yang lebih mendalam tentang faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompetensi, peningkatan karir dan motivasi

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Denpasar : Graha Ilmu.
- Griffin. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. edisi ketujuh jilid 2 Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Mangkunegara, A. A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosda Karya, Bandung
- Nitisemito. 2008. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi ketiga Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian Sondang, P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2003. *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Prisma, Jakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Stephen, Robbins. 2015. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunarto. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amus.
- Sutirno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Terry, George. 2009. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi aksara.
- Triatna, C. 2015. *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Jurnal



- Diana,Sulianti K.L.Tobing. Pengaruh Komitmen Karyawan dan Kepuasan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara II di Sumatera Utara, *Fakultas Ekonomi, Universitas Jember*.
- Dwi Agung Nungroho Arianto.2013 .Pengaruh Perilaku Pemimpin,Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Tenaga Kerja Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak.*Faculty Of Economic Yogyakarta State University*.
- Ferry Setiawan. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkas Anugrah, *e-jurnal Manajemen Universitas Udayana*