

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MUTIARA SAWIT SELUMA**

Muhammad Ridho Ilahi<sup>(1)</sup>, Khairul Bahrin<sup>(2)</sup>

<sup>(1)(2)</sup>Universitas Muhammadiyah Bengkulu

kairulbahrin@umb.ac.id

### **ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of work environment, competence, job satisfaction, and organizational commitment on employee performance of PT Mutiara Sawit Seluma. This type of research is quantitative research with a descriptive approach. The population of this study were all employees of PT Mutiara Sawit Seluma. The number of research samples was 63 people. Data collection was carried out using a questionnaire. Data analysis techniques using multiple linear regression analysis techniques. The results of data analysis show that partially the work environment has a positive and significant effect on performance, competence has a positive and significant effect on performance, job satisfaction has a positive and significant effect on performance. and organizational commitment has a positive and significant effect on performance. It is recommended to the management of PT. Mutiara Sawit Seluma to be able to improve employee performance by creating a positive work environment, increasing employee competence, increasing employee job satisfaction, and increasing employee organizational commitment.

Keywords: Performance, work environment, competence, job satisfaction, organizational commitment

### **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting dalam operasional suatu organisasi atau perusahaan. Tumbuh dan berkembangnya suatu perusahaan atau organisasi terkadang sangat bergantung dengan sumber daya manusia yang mereka miliki. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia merupakan penggerak utama dari semua sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan yang sejatinya tidak dapat berfungsi dengan maksimal tanpa adanya sumber daya manusia yang mengelolah atau menggerakannya. Mendapatkan sumber daya manusia terbaik merupakan impian atau keinginan dari semua perusahaan atau organisasi, hal tersebut dikarenakan dengan sumber daya manusia terbaik akan memudahkan perusahaan atau organisasi dalam memenangkan persaingan yang pada akhirnya dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Perubahan lingkungan bisnis yang berlangsung dengan sangat cepat saat ini mengharuskan setiap perusahaan atau organisasi untuk bersifat lebih fleksibel, hal tersebut perlu dilakukan oleh perusahaan untuk menjaga daya saing dan eksistensinya dalam bisnis yang mereka jalankan. Fleksibilitas perusahaan atau organisasi hanya akan dicapai apabila perusahaan memiliki sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keterampilan tinggi (*knowledge asset*) yang menjadikan perusahaan memiliki keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) sehingga perusahaan dapat memenangkan persaingan. Pengetahuan, sikap, keterampilan, kemampuan, dan pengalaman yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting, dimana hal tersebut merupakan sumber keunggulan bersaing yang dimiliki oleh perusahaan yang sangat sulit sekali untuk ditiru oleh perusahaan lain atau organisasi lain yang menjalankan bisnis yang sama.

Untuk bertahan dan memenangkan persaingan dalam bisnis yang digelutinya, setiap perusahaan harus memiliki sumber daya manusia terbaik dalam bidangnya masing-masing. Akan tetapi, memiliki sumber daya manusia dengan kualitas terbaik saja tidaklah cukup untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang mereka miliki agar dapat menggunakan semua kompetensi yang mereka miliki untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Bagi perusahaan bisnis ukuran kualitas sumber daya manusia sering kali digambarkan dengan kemampuan mereka dalam menunjukkan kinerja terbaik bagi perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja karyawan dalam suatu perusahaan harus mendapat perhatian khusus dari para pimpinan perusahaan, sebab tinggi atau rendahnya kinerja karyawan akan sangat menentukan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Menurut Prawirosentono (2014) kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi terbagi kedalam 3 kelompok yaitu faktor individu, faktor psikologi, dan faktor organisasi. Faktor individu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: faktor kompetensi, latar belakang karyawan, dan faktor demografis. Faktor Psikologi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: faktor persepsi, faktor sikap, faktor kepribadian, faktor motivasi, faktor kecerdasan emosional, faktor kepuasan kerja, faktor komitmen organisasi, dan faktor stres kerja. Sedangkan faktor organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: faktor lingkungan kerja, faktor kepemimpinan, faktor kompensasi, faktor konflik, faktor kekuasaan, faktor struktur organisasi, faktor desain pekerjaan, faktor desain organisasi, dan faktor sistem pengembangan karir (Gibson, 2017).

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Sutrisno, 2019). Menurut Mangkunegara (2018), lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi adalah kompetensi. Menurut Scale dalam Sutrisno (2019), kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang. Menurut Spencer dalam Moeheriono (2014), kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam sebuah organisasi adalah kepuasan kerja. Menurut Handoko (2017), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandangi pekerjaan mereka. Menurut Sutrisno (2019), kepuasan dan ketidakpuasan kerja akan berdampak terhadap produktivitas, ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja sehingga pada akhirnya akan berdampak terhadap kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Menurut Ivancevich *et al.* (2014), menyebutkan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak secara otomatis dapat meningkatkan produktivitas, walaupun ketidakpuasan kerja karyawan cenderung menurunkan

produktivitas, lebih sering mangkir dan menghasilkan kualitas lebih rendah dari pada karyawan yang puas.

Faktor keempat yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Menurut Mathis & Jackson (2016), komitmen organisasional adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi. Selanjutnya, tingkat tinggi rendahnya komitmen organisasional yang dimiliki karyawan sangat mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan tersebut (Allen & Meyer, 2008).

PT. Mutiara Sawit Seluma (MSS) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit yang berlokasi di Kabupaten Seluma. PT. Mutiara Sawit Seluma didirikan pada tahun 2008 oleh perusahaan induknya Provident Agro yang berkantor pusat di Jakarta Utara. Luas lahan perkebunan kelapa sawit yang dikelola oleh PT. Mutiara Sawit Seluma dengan izin Hak Guna Usaha (HGU) adalah 7000 hektare. Dalam operasionalnya sehari-hari, PT. Mutiara Sawit Seluma dibantu oleh 63 orang karyawan (Profil PT. Mutiara Sawit Seluma, 2024).

Berdasarkan hasil wawancara awal (07 Nopember 2023) dengan Manager PT. Mutiara Sawit Seluma (Bapak Firmansyah Harahap) dan 3 orang karyawan PT. Mutiara Sawit Seluma (Bapak Toni Erwanto, Bapak Riki Ricardo, Ibu Lolanda) didapatkan informasi bahwa di PT. Mutiara Sawit Seluma masih ditemukan karyawan dengan kinerja yang kurang baik. Hal tersebut terlihat dari beberapa gejala seperti: masih banyak karyawan yang mangkir dalam kehadiran, masih ditemukan karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, masih kurangnya kerjasama antar karyawan sehingga menghambat penyelesaian pekerjaan dan masih ditemukan karyawan dengan kualitas kerja yang rendah.

Hasil pra penelitian juga menunjukkan bahwa beberapa faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Mutiara Sawit Seluma adalah faktor lingkungan kerja, faktor kompetensi, faktor kepuasan kerja, dan faktor komitmen organisasi. Dugaan tersebut berdasarkan informasi yang dikumpulkan dari penjelasan karyawan (Bapak Toni Erwanto, Bapak Riki Ricardo) yang menyatakan bahwa fasilitas yang diberikan oleh PT. Mutiara Sawit Seluma belum memadai seperti: masih kurangnya perlengkapan kerja yang dibutuhkan karyawan, kebersihan tempat ibadah dan mes/perumahan yang kurang memadai, masih sering terjadi konflik atau masalah antara karyawan baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja.

Selain itu, karyawan juga menyatakan bahwa di PT. Mutiara Sawit Seluma sangat jarang dilakukan pelatihan-pelatihan terkait dengan peningkatan kompetensi karyawan. Masih kurangnya keterampilan dari beberapa karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga hal tersebut mengakibatkan pekerjaan karyawan yang lain menjadi bertambah. Karyawan merasa gaji yang mereka terima setiap bulannya masih tergolong kecil, jika melihat beban kerja dan tuntutan tugas atau pekerjaan yang mengharuskan mereka tinggal di perumahan karyawan/di tengah perkebunan yang jauh dari desa atau kota. Beberapa karyawan juga menyatakan akan meninggalkan PT. Mutiara Sawit Seluma jika mendapatkan pekerjaan yang menawarkan kondisi dan tingkat kesejahteraan yang lebih baik.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Mutiara Sawit Seluma dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Sawit Seluma”.

## **METODE**

### **Populasi dan sampel**

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mutiara Sawit Seluma yang berjumlah 63 orang karyawan.

Sampel adalah bagian dari populasi (Arikunto, 2019). Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling. Menurut Sugiyono (2019) teknik total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi diambil untuk dijadikan sampel. Berdasarkan teknik pengambilan sampel yang digunakan, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 63 orang karyawan yang bekerja di PT. Mutiara Sawit Seluma.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data yang akurat dalam suatu penelitian diperlukan adanya teknik pengumpulan data yang tepat juga. Menurut Sugiyono (2019) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa cara seperti: interview (wawancara), kuisisioner (angket), observasi (pengamatan) dan gabungan dari beberapa metode tersebut. Maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

#### 1. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengamatan terhadap kondisi lingkungan kerja karyawan dan perilaku kerja karyawan di PT. Mutiara Sawit Seluma.

#### 2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah responden sedikit atau kecil (Sugiyono, 2019). Pengumpulan data dengan menggunakan metode wawancara dilakukan peneliti untuk mendapatkan data awal terkait dengan kinerja karyawan dan faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam proses pengumpulan data awal yang dibutuhkan untuk menyusun latar belakang dan permasalahan yang diangkat, peneliti melakukan wawancara dengan Manager PT. Mutiara Sawit Seluma (Bapak Firmansyah Harahap) dan 3 orang karyawan PT. Mutiara Sawit Seluma (Bapak Toni Erwanto, Bapak Riki Ricardo, Ibu Lolanda).

#### 3. Kuesioner

Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan yang tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam hal ini kuesioner akan dibagikan kepada karyawan perusahaan sebagai responden (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, peneliti akan membagikan kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan terkait dengan indikator masing-masing variabel penelitian kepada sebanyak 63 karyawan PT. Mutiara Sawit Seluma.

### **Pengujian Instrumen Penelitian**

Menurut Arikunto (2019) instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Instrumen diperlukan agar pekerjaan yang dilakukan lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga data lebih mudah diolah. Instrumen atau alat yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner. Kuesioner digunakan untuk menyelidiki pendapat subjek mengenai suatu hal atau untuk mengungkapkan kepada responden. Menurut Arikunto (2019) angket atau kuesioner adalah sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang digunakan untuk memperoleh informasi sampel dalam arti laporan pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.

Penskoran digunakan dengan menggunakan skala Likert. Menurut Hadi (2014) skala Likert merupakan skala yang berisi lima tingkat jawaban mengenai kesetujuan responden terhadap statemen atau pernyataan yang ada pada instrumen penelitian dengan opsi jawaban yang disediakan seperti tabel berikut :

**Tabel 1**  
Skala Likert

| Pilihan Jawaban           | Skor |
|---------------------------|------|
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1    |
| Tidak Setuju (TS)         | 2    |
| Netral (N)                | 3    |
| Setuju (S)                | 4    |
| Sangat Setuju (SS)        | 5    |

Sumber : Sugiyono (2019)

Pengujian instrumen (validitas dan reliabilitas) dalam penelitian ini akan dilakukan di PT. Agri Andalas Kabupaten Seluma. Pengujian dilakukan dengan cara membagikan kuesioner penelitian kepada 20 orang karyawan PT. Agri Andalas Kabupaten Seluma. Setelah semua data terkumpul, selanjutnya data diolah dengan menggunakan software SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 25.0. Hasil pengujian kemudian digunakan untuk menarik kesimpulan apakah item pernyataan pada masing-masing variabel penelitian valid dan reliabel.

### Uji Validitas

Untuk menguji keakuratan instrumen penelitian maka dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Uji validitas instrumen penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2019). Dalam uji validitas digunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *Coefficient Corelation Pearson*. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah:

1. Jika nilai  $r_{hitung}$  positif dan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item pernyataan atau pertanyaan yang diuji pada variabel tersebut dinyatakan valid.
2. Jika nilai  $r_{hitung}$  negatif dan  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item pernyataan atau pertanyaan yang diuji pada variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

Untuk melakukan uji validitas item pernyataan pada variabel independen dan variabel independen dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $r_{hitung}$  terhadap nilai  $r_{tabel}$ . Nilai  $r_{hitung}$  dalam penelitian ini didapatkan dari hasil pengujian data menggunakan aplikasi SPSS versi 25.0, sedangkan nilai  $r_{tabel}$  didapatkan dari distribusi Tabel R Pearson. Dengan jumlah sampel pengujian sebanyak 20 orang, nilai probabilitas sebesar 0,05 dan  $DF = N - 2$  ( $20 - 2 = 18$ ), maka nilai  $r_{tabel}$  dalam penelitian ini adalah sebesar 0,468.

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test retest, equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrument dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2019). Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan *Koefisien Alpha Cronbach*. *Koefisien Alpha Cronbach* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator yang dapat diterima apabila koefisien alpha  $> 0,60$ .

### Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi terlebih dahulu akan dilakukan pengujian untuk mengetahui layak tidaknya model regresi. Adapun pengujian tersebut sebagai berikut :

### Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2019) statistik parametris mensyaratkan bahwa setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal maka sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih

dahulu pengujian normalitas data. Uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel yang akan diteliti.

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah data pada masing-masing variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov*. Pemilihan uji normalitas data dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dikarenakan uji *Kolmogorov Smirnov* lebih sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi di antara satu pengamat dengan pengamat yang lain, seperti yang sering terjadi pada uji normalitas lainnya.

Uji normalitas dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi terhadap nilai alpha (0,05), jika nilai signifikansi masing-masing variabel penelitian > dari nilai alpha (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa data pada masing-masing variabel penelitian berdistribusi normal.

### **Uji Multikolenieritas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebasnya. Menurut Ghazali (2018), bahwa jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF), jika nilai *tolerance* < 0,10 atau nilai VIF >10 berarti dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2018). Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini untuk melihat gejala heteroskedastisitas menggunakan uji glejser yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi pada tabel output “*Coefficients*” dengan nilai alpha (0,05), jika nilai signifikansi hasil penghitungan > dari nilai alpha (0,05) maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Analisis Deskriptif**

Data yang terkumpul dalam penelitian ini akan dianalisis secara deskriptif. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui persepsi rata-rata jawaban yang diberikan responden terhadap variabel penelitian. Persepsi responden diukur dengan menggunakan skala *likert* mulai dari ‘Sangat Tidak Setuju’ dengan skor 1 sampai dengan ‘Sangat Setuju’ dengan skor 5.

Untuk membantu mendeskripsikan jawaban responden tersebut, dilakukan perhitungan frekuensi dan nilai rata-rata dengan rumus yang dikemukakan oleh Sugiyono (2019) berikut:

Setelah besarnya interval diketahui, maka selanjutnya dibuat rentang skala sehingga dapat ditentukan kriteria penilaian persepsi responden terhadap variabel penelitian. Adapun kriteria penilaian masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut:

1. 1,00 – 1,80 = Sangat Tidak Baik
2. 1,81 – 2,61 = Tidak Baik
3. 2,62 – 3,42 = Cukup Baik
4. 3,43 – 4,23 = Baik
5. 4,24 – 5,00 = Sangat Baik

#### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu metode analisis data yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara dua atau lebih variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat). Analisis regresi linier berganda juga bisa digunakan untuk memprediksi seberapa besar perubahan pada nilai variabel dependen jika nilai variabel independen berubah. Analisis regresi linier berganda didasarkan pada hubungan

fungsional maupun kausal dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2019).

Secara umum persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana:

|                |                          |
|----------------|--------------------------|
| Y              | = Kinerja Karyawan       |
| X <sub>1</sub> | = Lingkungan Kerja       |
| X <sub>2</sub> | = Kompetensi             |
| X <sub>3</sub> | = Kepuasan Kerja         |
| X <sub>4</sub> | = Komitmen Organisasi    |
| a              | = Nilai Konstanta        |
| b              | = Koefisien arah regresi |
| e              | = Variabel pengganggu    |

Metode analisis regresi berganda dilakukan untuk menilai lebih lanjut signifikansi pengaruh antara variabel independen (lingkungan kerja, kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

### **Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Analisis koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (lingkungan kerja, kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi) secara bersama terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar persentase variabel independen (lingkungan kerja kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi) yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen (kinerja karyawan). Besarnya nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Nilai koefisien determinasi yang mendekati 0 berarti bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai koefisien determinasi yang mendekati 1 berarti bahwa variabel independen yang terdapat pada model memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dicari dengan menggunakan rumus berikut:

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

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

R = Koefisien Korelasi.

### **Pengujian Hipotesis Penelitian**

#### **Uji Parsial (t - Statistik)**

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (lingkungan kerja, kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi) secara parsial (individu) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Dasar pengambilan keputusan untuk penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, artinya ada pengaruh secara parsial antara variabel independen (lingkungan kerja, kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).
2. Jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel independen (lingkungan kerja, kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Uji parsial juga bisa dilakukan dengan melihat nilai Signifikansi t pada *out put* hasil analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS dengan *significance level* 0.05 ( $\alpha = 5\%$ ). Jika nilai signifikansi t > nilai  $\alpha = 0.05$  maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara parsial variabel independen (lingkungan kerja, kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Sebaliknya, jika nilai

signifikansi  $t \leq$  nilai  $\alpha = 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh secara parsial variabel independen (lingkungan kerja, kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

### Uji Simultan (F - Statistik)

Pengujian secara simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (lingkungan kerja, kompetensi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Dasar pengambilan keputusan untuk penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai  $F_{hitung} >$  nilai  $F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh secara simultan antara variabel independen (lingkungan kerja, kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).
2. Jika nilai  $F_{hitung} \leq$  nilai  $F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel independen (lingkungan kerja, kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Uji simultan juga bisa dilakukan dengan melihat nilai Signifikansi F pada *out put* hasil analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS dengan *significance level* 0.05 ( $\alpha = 5\%$ ). Jika nilai signifikansi  $F >$  nilai  $\alpha = 0.05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara simultan variabel independen (lingkungan kerja, kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Sebaliknya, jika nilai signifikansi  $F \leq$  nilai  $\alpha = 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh secara simultan variabel independen (lingkungan kerja, kompetensi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

## HASIL

### Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

Tanggapan responden terhadap item pernyataan yang ada pada variabel kinerja diketahui bahwa rata-rata total penilaian responden terhadap variabel kinerja adalah sebesar 3,78, hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Mutiara Sawit Seluma berada pada kategori baik. Untuk nilai rata-rata tertinggi ada pada pernyataan 9 dengan nilai 3,90 “saya mampu bekerjasama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan perusahaan”, sedangkan untuk nilai terendah ada pada pernyataan 7 dengan nilai 3,54 “saya tidak pernah tidak masuk kerja”.

### Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Tanggapan responden terhadap item pernyataan yang ada pada variabel lingkungan kerja bahwa rata-rata total penilaian responden terhadap variabel lingkungan kerja adalah sebesar 3,84, hal tersebut menunjukkan bahwa persepsi karyawan PT. Mutiara Sawit Seluma terhadap lingkungan kerja berada pada kategori baik. Untuk nilai rata-rata tertinggi ada pada pernyataan 7 dengan nilai 3,97 “hubungan saya dengan atasan di tempat kerja terjalin dengan baik”, sedangkan untuk nilai terendah ada pada pernyataan 3 dengan nilai 3,65 “perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang memadai untuk karyawan di tempat kerja (Mes/perumahan karyawan, kantor, tempat istirahat, tempat ibadah, kamar mandi, kamar kecil, dll)”.

### Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi

Tanggapan responden terhadap item pernyataan yang ada pada variabel kompetensi diketahui bahwa rata-rata total penilaian responden terhadap variabel kompetensi adalah sebesar 3,81, hal tersebut menunjukkan bahwa persepsi karyawan PT. Mutiara Sawit Seluma terhadap kompetensi yang mereka miliki berada pada kategori baik. Untuk nilai rata-rata tertinggi ada pada pernyataan 4 dengan nilai 3,95 “keterampilan yang saya miliki membuat saya bisa menyelesaikan semua pekerjaan saya dengan baik”, sedangkan untuk nilai terendah



ada pada pernyataan 4 dengan nilai 3,65 “saya bekerja sesuai dengan aturan dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan”.

### Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Tanggapan responden terhadap item pernyataan yang ada pada variabel kepuasan kerja bahwa rata-rata total penilaian responden terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebesar 3,77, hal tersebut menunjukkan bahwa persepsi karyawan PT. Mutiara Sawit Selama terhadap kepuasan kerja yang mereka rasakan berada pada kategori baik. Untuk nilai rata-rata tertinggi ada pada pernyataan 1, 5, dan 6 dengan nilai sama yaitu 3,83. Pernyataan 1” pekerjaan saya sangat menyenangkan dan tidak membosankan”, pernyataan 5”dasar (patokan) yang digunakan untuk promosi oleh perusahaan sudah sesuai”, dan pernyataan 6”saya puas dengan patokan/ dasar yang digunakan untuk promosi pada perusahaan ini”, sedangkan untuk nilai terendah ada pada pernyataan 4 dengan nilai 3,63 “perusahaan tempat saya bekerja memberikan tunjangan dan gaji yang lebih baik dari perusahaan lain”.

### Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi

Tanggapan responden terhadap item pernyataan yang ada pada variabel komitmen organisasi diketahui bahwa rata-rata total penilaian responden terhadap variabel komitmen organisasi adalah sebesar 3,73, hal tersebut menunjukkan bahwa persepsi karyawan PT. Mutiara Sawit Selama terhadap komitmen organisasi berada pada kategori baik. Untuk nilai rata-rata tertinggi ada pada pernyataan 6 dengan nilai 3,81 “saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini”, sedangkan untuk nilai terendah ada pada pernyataan 4 dengan nilai 3,63 “sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja saat ini”.

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen (lingkungan kerja, kompetensi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja) secara serentak atau bersama-sama. Selain itu, analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berpengaruh positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t    | Sig.  |      |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |      |       |      |
| 1     | (Constant)                  | 1.630      | 1.326                     |      | 1.230 | .224 |
|       | Lingkungan Kerja            | .326       | .066                      | .329 | 4.961 | .000 |
|       | Kompetensi                  | .271       | .091                      | .202 | 2.984 | .004 |
|       | Kepuasan Kerja              | .191       | .045                      | .248 | 4.287 | .000 |
|       | Komitmen Organisasi         | .396       | .097                      | .277 | 4.072 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.15 di atas didapatkan persamaan regresi linear berganda antara lingkungan kerja, kompetensi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja sebagai berikut :

$$Y = 1.630 + 0.326 X_1 + 0.271 X_2 + 0.191 X_3 + 0.396 X_4$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1.) Nilai konstanta 1.630 mempunyai arti bahwa apabila lingkungan kerja ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $X_3$ ), dan komitmen organisasi ( $X_4$ ) nilainya adalah nol, maka kinerja nilainya tetap 1.630.
- 2.) Koefisien regresi lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0.326 mempunyai arti bahwa jika nilai variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) naik satu satuan maka nilai kinerja ( $Y$ ) akan naik sebesar 0.326 dengan asumsi variabel kompetensi ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $X_3$ ), dan komitmen organisasi ( $X_4$ ) nilainya tetap.
- 3.) Koefisien regresi kompetensi ( $X_2$ ) sebesar 0.271 mempunyai arti bahwa jika nilai variabel kompetensi ( $X_2$ ) naik satu satuan maka nilai kinerja ( $Y$ ) akan naik sebesar 0.271 dengan asumsi variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_3$ ), dan komitmen organisasi ( $X_4$ ) nilainya tetap.
- 4.) Koefisien regresi kepuasan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0.191 mempunyai arti bahwa jika nilai variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) naik satu satuan maka nilai kinerja ( $Y$ ) akan naik sebesar 0.191 dengan asumsi variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ), dan komitmen organisasi ( $X_4$ ) nilainya tetap.
- 5.) Koefisien regresi komitmen organisasi ( $X_4$ ) sebesar 0.396 mempunyai arti bahwa jika nilai variabel komitmen organisasi ( $X_4$ ) naik satu satuan maka nilai kinerja ( $Y$ ) akan naik sebesar 0.396 dengan asumsi variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) nilainya tetap.

### Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dalam dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen lingkungan kerja ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $X_3$ ), dan komitmen organisasi ( $X_4$ ) secara bersama terhadap variabel dependen kinerja ( $Y$ ). Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar persentase variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $X_3$ ), dan komitmen organisasi ( $X_4$ ) yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan ( $Y$ ). Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel out put hasil analisis regresi linear berganda berikut ini:

**Tabel 3**  
**Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .967 <sup>a</sup> | .934     | .930              | 1.049                      |

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kompetensi

*Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024*

Dari Tabel 4.16 di atas diperoleh nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0.934. Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen lingkungan kerja ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $X_3$ ), dan komitmen organisasi ( $X_4$ ) terhadap variabel dependen kinerja ( $Y$ ) adalah sebesar 93,4%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (lingkungan kerja, kompetensi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi) mampu menjelaskan sebesar 93,4% variasi variabel dependen (kinerja). Sedangkan sisanya 6,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model atau tidak diteliti.

### Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara atau dugaan sementara yang dibuat oleh penulis sebelum melakukan penelitian dengan mengacu pada teori dan penelitian terdahulu yang sudah dilakukan oleh peneliti lain. Oleh karena itu, pada bagian ini hipotesis yang sudah dirumuskan oleh penulis pada bab sebelumnya akan diuji untuk menentukan apakah hasil penelitian menerima atau justru menolak hipotesis penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis yaitu pengujian secara parsial dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap

variabel dependen, sedangkan pengujian secara simultan dilakukan untuk melihat pengaruh antara variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis akan dijelaskan satu persatu beriku ini:

### 1. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (lingkungan kerja, kompetensi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi) secara parsial (individu) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja). Hasil uji parsial dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel *coefficients<sup>a</sup>* out put analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 25.0 *for window* berikut ini:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Parsial ( Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t    | Sig.  |      |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |      |       |      |
| 1     | (Constant)                  | 1.630      | 1.326                     |      | 1.230 | .224 |
|       | Lingkungan Kerja            | .326       | .066                      | .329 | 4.961 | .000 |
|       | Kompetensi                  | .271       | .091                      | .202 | 2.984 | .004 |
|       | Kepuasan Kerja              | .191       | .045                      | .248 | 4.287 | .000 |
|       | Komitmen Organisasi         | .396       | .097                      | .277 | 4.072 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024*

Berdasarkan tabel 4.17 hasil pengujian regresi linear berganda di atas maka dapat dijelaskan hasil pengujian pada masing-masing variabel penelitian sebagai berikut :

1. Dari hasil pengujian pada variabel lingkungan kerja didapatkan nilai  $t_{hitung} = 4,961 >$  nilai  $t_{tabel} = 1,999$  atau  $Sig = 0,000 <$  nilai  $\alpha = 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).
2. Dari hasil pengujian pada variabel kompetensi didapatkan nilai  $t_{hitung} = 2,984 >$  nilai  $t_{tabel} = 1,999$  atau  $Sig = 0,004 <$  nilai  $\alpha = 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).
3. Dari hasil pengujian pada variabel kepuasan kerja didapatkan nilai  $t_{hitung} = 4,287 >$  nilai  $t_{tabel} = 1,999$  atau  $Sig = 0,000 <$  nilai  $\alpha = 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).
4. Dari hasil pengujian pada variabel komitmen organisasi didapatkan nilai  $t_{hitung} = 4,072 >$  nilai  $t_{tabel} = 1,999$  atau  $Sig = 0,000 <$  nilai  $\alpha = 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi ( $X_4$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

### 2. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji secara simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (lingkungan kerja, kompetensi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja). Hasil uji simultan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel *Anova<sup>b</sup>* out put analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 25.0 *for window* berikut ini:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Simultan ( Uji F)**

| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F       | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1     | Regression | 906.618        | 4  | 226.654     | 206.066 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 63.795         | 58 | 1.100       |         |                   |
|       | Total      | 970.413        | 62 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kompetensi

*Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2024*

Berdasarkan tabel 4.18 hasil analisis regresi linier berganda di atas didapatkan nilai  $F_{hitung} = 206.066 > \text{nilai } F_{tabel} = 2.53$  atau  $\text{Sig} = 0.000 < \text{nilai } \alpha = 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh secara bersama-sama lingkungan kerja, kompetensi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data primer yang didapatkan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Mutiara Sawit Seluma didapatkan informasi mengenai tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja, kompetensi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja serta pengaruh variabel independen (lingkungan kerja, kompetensi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja). Pembahasan dalam penelitian ini akan dilakukan satu persatu dimulai dari tanggapan responden terhadap variabel penelitian sampai dengan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

### Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

Hasil analisis deskriptif tanggapan responden terhadap variabel kinerja didapatkan nilai rata-rata total sebesar 3,78, hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Mutiara Sawit Seluma berada pada kategori tinggi. Jika dianalisis lebih lanjut, maka nilai rata-rata tertinggi ada pada pernyataan 9 dengan nilai 3,90 “saya mampu bekerjasama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan perusahaan”. Sedangkan untuk nilai rata-rata terendah ada pada pernyataan 7 dengan nilai 3,54 “saya tidak pernah tidak masuk kerja”. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Mutiara Sawit Seluma merasa mampu membangun kerjasama yang baik antar sesama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kerjasama tim merupakan salah satu faktor yang memberikan pengaruh besar terhadap keberhasilan individu, kelompok, dan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Meskipun secara umum kerjasama tim sudah baik, PT. Mutiara Sawit Seluma harus tetap berusaha untuk meningkatkan dan terus membangun kerjasama tim dengan memperhatikan berbagai aspek yang dapat mempengaruhinya.

Hasil analisis tanggapan responden terhadap variabel kinerja menunjukkan bahwa salah satu permasalahan yang belum terselesaikan terkait dengan kinerja karyawan di PT. Mutiara Sawit Seluma adalah masalah absensi atau kehadiran karyawan. Sebagian besar karyawan mengakui bahwa kehadiran tepat waktu dan maksimal di tempat kerja masih menjadi permasalahan umum dikalangan karyawan. Kehadiran merupakan salah satu indikator yang digunakan oleh perusahaan untuk menilai kinerja karyawan. Selain itu, permasalahan terkait dengan absensi yang tinggi jika tidak segera diselesaikan dengan baik maka akan mengganggu iklim kerja perusahaan yang pada akhirnya akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan secara optimal. Oleh karena itu, permasalahan terkait dengan absensi karyawan merupakan hal penting yang harus segera diselesaikan oleh manajer PT. Mutiara Sawit Seluma. Untuk meningkatkan kehadiran karyawan, manajer PT. Mutiara Sawit Seluma dapat menerapkan kebijakan dengan memberikan sanksi tegas bagi karyawan yang tidak mentaati peraturan perusahaan terkait kehadiran. Sanksi bisa berupa teguran lisan, peringatan tertulis, dan bahkan

sampai dengan pemutusan hubungan kerja atau pemberhentian karyawan. Selain memberikan sanksi, perusahaan juga harus memberikan apresiasi kepada karyawan yang memiliki tingkat kehadiran yang tinggi dengan memberikan penghargaan baik dalam bentuk pujian, keuangan dan promosi yang nantinya diharapkan dapat menjadi motivasi bagi karyawan yang lain.

### **Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja**

Hasil analisis deskriptif tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja didapatkan nilai rata-rata sebesar 3,84, hal tersebut menunjukkan bahwa persepsi karyawan PT. Mutiara Sawit Selama terhadap lingkungan kerja berada pada kategori tinggi. Untuk nilai rata-rata tertinggi ada pada pernyataan 7 dengan nilai 3,97 “hubungan saya dengan atasan di tempat kerja terjalin dengan baik”. Hubungan baik antara atasan dengan bawahan di tempat kerja merupakan hal yang sangat penting, hal tersebut dikarenakan hubungan baik termasuk di dalam adalah komunikasi dua arah yang terjalin dengan baik antara atasan dan bawahan merupakan pondasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan positif. Hubungan baik dengan atasan erat kaitannya dengan peningkatan motivasi kerja dan kinerja karyawan, dimana karyawan bersedia menggunakan semua kemampuan yang mereka miliki untuk membantu manajer mencapai tujuan perusahaan. Manajer yang baik adalah manajer yang memiliki kemampuan untuk membangun kerjasama tim yang solid sehingga pekerjaan dapat dilakukan bersama-sama secara maksimal.

Hasil analisis tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa nilai rata-rata terendah ada pada pernyataan 3 dengan nilai 3,65 “perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang memadai untuk karyawan di tempat kerja (Mes/perumahan karyawan, kantor, tempat istirahat, tempat ibadah, kamar mandi, kamar kecil, dll)”. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa bahwa perusahaan belum menyediakan fasilitas kerja secara maksimal bagi karyawan. Tentu saja hal tersebut merupakan informasi penting bagi perusahaan, mengingat bahwa dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memberikan dukungan fasilitas kerja maupun sarana dan prasarana pendukung lainnya bagi karyawan. Dukungan fasilitas kerja dan sarana prasarana yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak hanya berefek terhadap efisiensi dan efektivitas kerja karyawan saja, akan tetapi juga berdampak terhadap aspek psikologis karyawan, dimana karyawan merasa dihargai dan dianggap penting oleh perusahaan yang pada akhirnya berdampak terhadap tingginya produktivitas kerja karyawan.

### **Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi**

Hasil tanggapan karyawan terhadap variabel kompetensi didapatkan nilai rata-rata sebesar 3,81, hal tersebut menunjukkan bahwa persepsi karyawan PT. Mutiara Sawit Selama terhadap kompetensi yang mereka miliki berada pada kategori tinggi. Untuk nilai rata-rata tertinggi ada pada pernyataan 4 dengan nilai 3,95 “keterampilan yang saya miliki membuat saya bisa menyelesaikan semua pekerjaan saya dengan baik”. Hal tersebut menunjukkan bahwa keterampilan yang dimiliki oleh karyawan sangat berpengaruh terhadap kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Keterampilan yang dimiliki oleh karyawan berasal dari pengalaman dan pendidikan yang mereka miliki, baik pendidikan formal maupun pendidikan non formal. Mengetahui keterampilan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan merupakan hal yang sangat penting, hal tersebut dapat dijadikan sebagai informasi awal dalam merancang program peningkatan keterampilan karyawan, baik melalui pendidikan maupun pelatihan keterampilan.

Hasil analisis tanggapan responden terhadap variabel kompetensi menunjukkan bahwa nilai rata-rata terendah ada pada pernyataan 4 dengan nilai 3,65 “saya bekerja sesuai dengan aturan dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan”. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan setuju jika saat ini mereka belum bekerja sesuai dengan aturan dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Kondisi tersebut tentu saja sangat merugikan bagi perusahaan, mengingat perusahaan memiliki tujuan dan target yang harus

dicapai melalui kinerja terbaik para karyawannya. Jika permasalahan terkait dengan pelanggaran aturan dan standar kerja perusahaan tidak bisa diselesaikan secepat dan sebaik mungkin, maka tujuan perusahaan tidak akan bisa tercapai dengan baik. Peran manajer dalam menyelesaikan masalah ini adalah dengan membuat atau mensosialisasikan ulang terkait dengan standar operasional prosedur perusahaan yang harus ditaati oleh semua karyawan. Setelah langkah tersebut, manajer juga harus memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar dan memberikan reward atau apresiasi bagi karyawan yang sudah mentaati peraturan dan standar perusahaan.

### **Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja**

Hasil analisis terhadap tanggapan responden pada variabel kepuasan kerja didapatkan nilai rata-rata sebesar 3,77, hal tersebut menunjukkan bahwa persepsi karyawan PT. Mutiara Sawit Seluma terhadap kepuasan kerja yang mereka rasakan berada pada kategori tinggi. Untuk nilai rata-rata tertinggi ada pada pernyataan 1, 5, dan 6 dengan nilai sama yaitu 3,83. Pernyataan 1” pekerjaan saya sangat menyenangkan dan tidak membosankan”, pernyataan 5”dasar (patokan) yang digunakan untuk promosi oleh perusahaan sudah sesuai”, dan pernyataan 6”saya puas dengan patokan/ dasar yang digunakan untuk promosi pada perusahaan ini”. Hal tersebut memberikan informasi bahwa memberikan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dapat membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Selain itu, persepsi terhadap keadilan promosi juga menjadi faktor penting yang membentuk kepuasan kerja karyawan. Memberikan pekerjaan yang tepat pada karyawan yang tepat merupakan langkah awal untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, perusahaan juga harus adil dan transparan dalam hal memberikan promosi kepada semua karyawan, dengan begitu semua karyawan akan merasa puas dan bagi karyawan yang ingin dipromosikan akan berusaha menunjukkan kinerja terbaik mereka.

Hasil analisis terhadap tanggapan responden pada variabel kepuasan kerja, menunjukkan bahwa nilai rata-rata terendah ada pada pernyataan 4 dengan nilai 3,63 “perusahaan tempat saya bekerja memberikan tunjangan dan gaji yang lebih baik dari perusahaan lain”. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan kurang setuju jika mereka mendapatkan tunjangan dan gaji yang lebih baik dari karyawan pada perusahaan sejenis. Ketidakpuasan karyawan terhadap tunjangan dan gaji yang mereka terima dari perusahaan terjadi ketika karyawan membandingkan apa yang mereka dapatkan dari perusahaan dengan apa yang orang lain dapatkan dari perusahaan mereka dengan karakteristik dan jenis pekerjaan yang sama. Tentu saja untuk mengatasi permasalahan tersebut, perusahaan harus mampu memberikan tunjangan yang adil dan layak bagi semua karyawan, minimal sesuai dengan standar upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah. Selain itu, perusahaan harus mampu menjalin komunikasi dengan semua karyawan terkait dengan tunjangan dan gaji yang diterima oleh karyawan, dimana perusahaan sudah berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan sesuai dengan kemampuan finansial yang dimiliki oleh perusahaan.

### **Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi**

Hasil analisis tanggapan responden terhadap variabel komitmen organisasi didapatkan nilai rata-rata sebesar 3,73, hal tersebut menunjukkan bahwa persepsi karyawan PT. Mutiara Sawit Seluma terhadap komitmen organisasi berada pada kategori tinggi. Untuk nilai rata-rata tertinggi ada pada pernyataan 6 dengan nilai 3,81 “saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini”. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa belum bisa memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan mereka. Kondisi tersebut merupakan hal yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar karyawan mampu dan mau menggunakan segenap kemampuan yang mereka miliki untuk menunjukkan kinerja terbaik mereka bagi perusahaan. Selain itu, perusahaan juga harus mampu menemukan faktor penyebab karyawan belum bisa memberikan kontribusi

terbaik bagi perusahaan, sehingga dengan begitu akar permasalahan atau penyebab karyawan belum mampu memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan dapat diselesaikan dengan baik. Jika perusahaan mampu menemukan dan menyelesaikan akar permasalahan yang dihadapi oleh karyawan, maka tidak heran akan mampu meningkatkan komitmen karyawan untuk bertahan dan menunjukkan kinerja terbaik demi kemajuan perusahaan.

Hasil analisis tanggapan responden terhadap komitmen organisasi menunjukkan bahwa nilai rata-rata terendah ada pada pernyataan 4 dengan nilai 3,63 “sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja saat ini”. Kondisi tersebut menunjukkan sebagian besar karyawan memiliki persepsi akan mudah mendapatkan pekerjaan di luar organisasi yang bisa memberikan penghasilan jauh lebih baik dari apa yang mereka terima saat ini. Tentu saja hal tersebut sangat merugikan bagi perusahaan, selain hal tersebut dapat berefek negatif terhadap semangat kerja, motivasi kerja, produktivitas kerja, dan kinerja karyawan dapat juga menjadi pemicu karyawan mengundurkan diri dari pekerjaannya dan berpindah ke perusahaan sejenis lainnya. Pindahannya karyawan ke perusahaan lain sejenis, akan menyebabkan operasional perusahaan menjadi terganggu dan perusahaan akan mengalami kerugian secara finansial dikarenakan perusahaan harus melakukan perekrutan dan pelatihan kembali karyawan yang baru untuk menggantikan karyawan yang melakukan *turnover*.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian pada variabel lingkungan kerja didapatkan nilai  $t_{hitung} = 4.961 >$  nilai  $t_{tabel} = 1.999$  atau  $Sig = 0.000 <$  nilai  $\alpha = 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin positif atau tinggi persepsi karyawan terhadap lingkungan tempat mereka bekerja, maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Robbins (2018) yang menyatakan bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh terhadap motivasi dan semangat kerja karyawan karena apabila lingkungan kerja di perusahaan tersebut nyaman dan menyenangkan tentunya karyawan dapat menunjukkan kinerja terbaik, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Menurut Mangkunegara (2018) lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Dacki (2018) juga menyebutkan lingkungan kerja dapat diartikan sebagai daya penggerak, keinginan atau dorongan yang kuat yang dimiliki oleh pegawai. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik aman dan nyaman maka kinerja pegawai dapat tercapai secara maksimal dan target yang ditentukan dapat tercapai secara optimal. Kinerja pegawai merupakan faktor yang menentukan keberhasilan menciptakan manusia yang berintelektual. Disinilah terdapat hubungan yang saling mempengaruhi antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Semakin baik lingkungan kerja dalam sebuah organisasi, maka akan semakin baik juga kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas-tugas yang dibebankan organisasi kepadanya (Rahmawanti, 2014).

Arida (2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman dan bersih akan meningkatkan kinerja karyawan, demikian pula sebaliknya lingkungan kerja yang buruk kurang baik akan menurunkan kinerja karyawan baik secara pribadi maupun kinerja kelompok yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Untuk itu perusahaan akan perlu memperhatikan dan bertindak agar lingkungan kerja dapat dirasakan kenyamanan, keamanan, kebersihan oleh para karyawan, sehingga kinerja karyawan akan naik.

Menurut Sihombing (2004) lingkungan kerja merupakan faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standart kebutuhan yang layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya, sehingga pada akhirnya karyawan dapat menunjukkan kinerja terbaiknya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Ferawati (2017) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan Rayka *eta al.* (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik respon karyawan tentang lingkungan kerja, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian pada variabel kompetensi didapatkan nilai  $t_{hitung} = 2,984 >$  nilai  $t_{tabel} = 1,999$  atau  $Sig = 0,004 <$  nilai  $\alpha = 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Dari hasil pengujian didapatkan informasi bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sudarmanto (2019) kompetensi merupakan pengetahuan, keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja individu tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan.

Wibowo (2017) menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi yang dimiliki seorang karyawan sangat menentukan keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya. Semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan maka kinerja karyawan tersebut juga akan baik. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang memiliki kompetensi baik dalam bidangnya akan mampu menyelesaikan semua pekerjaan atau tugas yang dibebankan kepadanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Priscilla & Riady (2023) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan manufaktur Kota Batam. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, maka kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan juga akan semakin tinggi. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan Wiranto dan Hikmah (2022) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap



kinerja karyawan PT. Karimun Marine Shipyard. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan PT. Karimun Marine Shipyard, maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian pada variabel kepuasan kerja didapatkan nilai  $t_{hitung} = 4,287 >$  nilai  $t_{tabel} = 1.999$  atau  $Sig = 0.000 <$  nilai  $\alpha = 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal tersebut juga berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Sutrisno (2019) menyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja akan berdampak terhadap produktivitas, ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja sehingga pada akhirnya akan berdampak terhadap kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Pemenuhan kebutuhan kepuasan kerja bagi karyawan perlu mendapat perhatian dan harus dilakukan oleh manajemen perusahaan. Hal ini untuk menghindari dampak-dampak yang tidak diinginkan yang dapat merugikan karyawan yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan. Selain itu faktor kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi tingkatan hasil pencapaian kinerja masing-masing individu atau karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor atau variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Afandi (2018) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Peningkatan kepuasan kerja bagi karyawan berkaitan dengan pemenuhan harapan kerja dan peningkatan kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Banyaknya pekerjaan yang dilakukan karyawan dan resiko yang dihadapi karyawan dalam bekerja, menjadikan karyawan seringkali sukar dalam mencapai tingkat kepuasan kerja sehingga berdampak terhadap rendahnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Suwanto (2023) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Interni Asia Jakarta Selatan. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang tinggi juga untuk organisasi. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan Wirya *et al.* (2020) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sedana Murni. Tinggi rendahnya kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan sangat ditentukan atau dipengaruhi oleh tinggi rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dengan pekerjaannya dalam organisasi.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian pada variabel komitmen organisasi didapatkan nilai  $t_{hitung} = 4,072 >$  nilai  $t_{tabel} = 1.999$  atau  $Sig = 0.000 <$  nilai  $\alpha = 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi ( $X_4$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal tersebut juga berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan, maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mathis & Jackson (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi. Menurut Allen & Meyer (2008) tingkat tinggi rendahnya komitmen organisasional yang dimiliki karyawan sangat mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan tersebut. Beberapa indikator yang dapat menjadi ukuran dari komitmen organisasional yaitu : Indikator dari komitmen afektif terdiri dari karakteristik pribadi dan pengalaman kerja. Selanjutnya indikator dari komitmen kontinuitas terdiri dari besarnya dan/atau jumlah investasi atau taruhan sampingan individu, dan persepsi atas kurangnya alternatif pekerjaan lain. Kemudian indikator

komitmen normatif adalah pengalaman individu sebelum berada dalam organisasi (pengalaman dalam keluarga atau sosialisasi) dan pengalaman sosialisasi selama berada dalam organisasi.

Luthan (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Ticoalu (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Menurut Memari *et al.* (2013) menyatakan bahwa ada hubungan signifikan dengan arah hubungan positif antara komitmen organisasi dan prestasi kerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa saat mereka merasa santai dalam lingkungan kerja, komitmen organisasi mereka juga meningkatkan ditunjukkan dengan kinerja yang tinggi. Sejalan dengan penelitian Memari *et al.* (2013) penelitian yang dilakukan Asiedu *et al.* (2014) menyatakan komitmen organisasi juga memiliki korelasi signifikan dengan arah korelasi positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil analisis regresi linier berganda didapatkan nilai  $F_{hitung} = 206.066 > \text{nilai } F_{tabel} = 2.53$  atau  $\text{Sig} = 0.000 < \text{nilai } \alpha = 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh secara bersama-sama lingkungan kerja, kompetensi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Gibson (2017) menyatakan bahwa secara umum terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: pertama adalah faktor individu yang terdiri dari kompetensi, latar belakang, dan demografis. Kedua adalah faktor faktor psikologi yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kecerdasan emosional, kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi. Ketiga adalah faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi, dan karir.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Menurut Robbins (2018) para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh terhadap motivasi dan semangat kerja karyawan karena apabila lingkungan kerja di perusahaan tersebut nyaman dan menyenangkan tentunya karyawan dapat menunjukkan kinerja terbaik, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Hasil penelitian yang dilakukan Rayka *et al.* (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik respon karyawan tentang lingkungan kerja, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kompetensi. Menurut Sudarmanto (2019) kompetensi merupakan pengetahuan, keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja individu tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan.

Hasil penelitian yang dilakukan Wiranto dan Hikmah (2022) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karimun Marine Shipyard. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan PT. Karimun Marine Shipyard, maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kepuasan kerja. Menurut Sutrisno (2019) menyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja akan berdampak terhadap produktivitas, ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja sehingga pada akhirnya akan berdampak terhadap kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Pemenuhan kebutuhan kepuasan kerja bagi karyawan perlu mendapat perhatian dan harus dilakukan oleh manajemen perusahaan. Hal ini untuk menghindari dampak-dampak yang tidak diinginkan yang dapat merugikan karyawan yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan. Selain itu faktor kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi tingkatan hasil pencapaian kinerja masing-masing individu atau karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor atau variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan Wirya *et al.* (2020) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sedana Murni. Tinggi rendahnya kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan sangat ditentukan atau dipengaruhi oleh tinggi rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dengan pekerjaannya dalam organisasi.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor komitmen organisasi. Menurut Mathis & Jackson (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi. Menurut Allen & Meyer (2008) tingkat tinggi rendahnya komitmen organisasional yang dimiliki karyawan sangat mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan tersebut. Beberapa indikator yang dapat menjadi ukuran dari komitmen organisasional yaitu : Indikator dari komitmen afektif terdiri dari karakteristik pribadi dan pengalaman kerja. Selanjutnya indikator dari komitmen kontinuitas terdiri dari besarnya dan/atau jumlah investasi atau taruhan sampingan individu, dan persepsi atas kurangnya alternatif pekerjaan lain. Kemudian indikator komitmen normatif adalah pengalaman individu sebelum berada dalam organisasi (pengalaman dalam keluarga atau sosialisasi) dan pengalaman sosialisasi selama berada dalam organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Memari *et al.* (2013) menemukan bahwa ada hubungan signifikan dengan arah hubungan positif antara komitmen organisasi dan prestasi kerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa saat mereka merasa santai dalam lingkungan kerja, komitmen organisasi mereka juga ditunjukkan dengan kinerja yang tinggi. Sejalan dengan penelitian Memari *et al.* (2013) penelitian yang dilakukan Asiedu *et al.* (2014) menyatakan komitmen organisasi juga memiliki korelasi signifikan dengan arah korelasi positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan, maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan beberapa hal berikut ini:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mutiara Sawit Seluma.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Mutiara Sawit Seluma.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mutiara Sawit Seluma.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Mutiara Sawit Seluma.

5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja, kompetensi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Mutiara Sawit Seluma.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adisel, H. H., Pranansa, A. G., Onsardi, S., & Thadi, R. Motivation mediating effect on principals' personality, job satisfaction, and affective commitment. *Int J Eval & Res Educ ISSN, 2252(8822)*, 8822.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (2008). *Commitment in the Workplace (Theory Research and Application)*. London: Sage Publications.
- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 1(2)*.
- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia, 2 (2)*.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.
- Asiedu, M., Jacob, O.S., & Daniel. A. (2014). Organisational Commitment And Citizenship Behaviour: Tools To Improve Employee Performance; An Internal Marketing Approach. *European Scientific Journal, 10(4)*, pp: 1857 – 788.
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management, 5(12)*, 7590-7599.
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 1(2)*.
- Gayatri, G. D., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 1(1)*, 1-9.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Diponogoro.
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib), 1(2)*, 224-231.
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB), 1(2)*, 224-231.
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB), 1(2)*, 183-191.
- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 2(2)*, 196-208.
- Memari, N., Omid, M. & Ahmad.B.M. (2013). The impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance. "A study of Meli bank". *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business Vol 5, No 5*.

- Nazilah, I. N. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Efektivitas Organisasi Di Kantor Kecamatan Kota Padang. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 5(1), 258-265.
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1-13.
- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Riastami, I. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Taspen Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 4(2), 96-105.
- Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N., & Uhl-Bien, M. (2011). *Organizational Behavior. 11th Edition*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama*. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Ticoalu, L.K. (2013). Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA Vol.1 No.4, Hal. 782-790*.
- Tupadela, J., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Wiranto, W., & Hikmah. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karimun Marine Shipyard. *eCo Buss, Vol 05, No.01, Hal. 101-113*.
- Wirya, K.S., Andiani, N.D., & Telagawati, N.L.W.S. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. (2 & 1), Hal. 50-60.
- Wulan, L. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang. *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang*.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.