

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PT Bukit Bara Alam Kabupaten Lahat

The Effect of Organizational Commitment and Work Environment on Employee Performance of PT Bukit Bara Alam Lahat Regency

Rahmat Rafli¹⁾, Zaleha Tri Handayani²⁾, Efrina Masdaini³⁾

1) Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

2) Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

3) Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

*Corresponding Email: zalehatrihandayani.feb@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 42 orang dengan sampel 38 orang menggunakan teknik simple random sampling. Data yang diperlukan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan hipotesis uji f, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil uji regresi linear berganda $Y = 0,365 + 0,557X_1 + 0,421X_2$ menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis nilai Fhitung (112,338) > Ftabel (3,27), dengan tingkat sig. F 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis thitung untuk komitmen organisasi sebesar 4,610 > ttabel 2,030 dengan tingkat sig. t 0,000 < 0,05 dan thitung untuk lingkungan kerja sebesar 3,163 > ttabel 2,030 dengan tingkat sig. t 0,003 < 0,05 menunjukkan ada pengaruh antara komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan lingkungan kerja berkontribusi sebesar 85,8% terhadap perubahan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational commitment and work environment on employee performance. The population in this study were 42 people with a sample of 38 people using simple random sampling technique. The data required are primary data and secondary data. The data collection method in this study was a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression with the hypothesis of the f test, t test, and the coefficient of determination. The results of multiple linear regression test $Y = 0.365 + 0.557X_1 + 0.421X_2$ show that there is a positive influence between organizational commitment and work environment on employee performance. The results of the hypothesis test Fcount value (112.338) > Ftable (3.27), with a sig level. F 0.000 < 0.05 indicates that there is a significant influence between organizational commitment and work environment simultaneously affecting employee performance. The results of the hypothesis test tcount for organizational commitment of 4.610 > t table 2.030 with a sig. t level of 0.000 < 0.05 and the tcount for the work environment of 3.163 > t table 2.030 with a sig. t level of 0.003 < 0.05 indicate that there is an influence between organizational commitment and work environment partially affect employee performance. The coefficient of determination shows that organizational commitment and work environment contribute 85.8% to changes in employee performance.

Keywords: organizational commitment, work environment, employee performance

PENDAHULUAN

Organisasi adalah unit sosial dari sekelompok orang yang mempunyai dan memiliki dalam hal satu sama lain Etzioni dalam (Purwadhi, 2020: 41). Menurut rumusan tertentu, setiap anggota organisasi memiliki prinsip dan tugas masing-masing, dan sebagai satu kesatuan telah menetapkan tujuan dan batasan yang jelas, serta dipisahkan secara ketat dari lingkungan Max Weber (Purwadhi, 2020: 41). Manajemen sumber daya manusia harus mampu membimbing secara memadai untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas dan kompeten di bidangnya. kinerja adalah hasil pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam perusahaan secara sah menurut tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi, tidak melanggar hukum yang berlaku dan tidak bertentangan dengan etika dan akhlak (Afandi, 2018: 83).

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: keterampilan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Kasmir, 2017: 189- 193).

Berdasarkan faktor berpengaruh terhadap kinerja, salah satunya ialah

komitmen organisasi, komitmen organisasi adalah kepercayaan dan penerimaan karyawan terhadap tujuan organisasi dan keinginan untuk bertahan dalam organisasi (Busro, 2018: 71).

Komitmen organisasi ialah tingkat kesetiaan seorang karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan yang mengharapkan menjadi bagian tetap organisasi, selalu memberikan hasil yang baik, dan pergantian karyawan yang rendah.

Lingkungan kerja perusahaan tempat bekerja juga menjadi faktor yang tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan seperangkat dan bahan yang diterima, lingkungan tempat karyawan bekerja, cara kerjanya dan pengaturan kerjanya baik secara individu maupun kelompok (Sedarmayanti, 2017: 2).

PT Bukit Bara Alam (BBA) merupakan perusahaan pertambangan batubara yang memproduksi dan memasok energi berkelanjutan. PT Bukit Bara Alam sendiri berdiri pada tahun 2012, sedangkan perusahaannya sendiri memulai produksi batubara pada bulan januari 2022.

PT Bukit Bara Alam juga merupakan anak perusahaan PT Bara Alam Utama yang menjadi pemasok dan penyedia produk batubara untuk utilitas listrik dan sektor industri di kawasan Asia, serta PT Bukit

Bara Alam menjadi penerus penyediaan produk tambang batubara tersebut. PT Bukit Bara Alam secara administratif terletak di Desa Arahau, Kecamatan Merapi Timur dan Desa Purwosari, Kecamatan Merapi Barat, Kabupaten Lahat, Provinsi Sumatera Selatan.

Tabel 1 Hasil Kerja Karyawan terhadap Produksi Batubara PT Bukit Bara Alam

Bulan	Target (Ton)	Realisasi
Maret	50.000,00	40.276,15
April	50.000,00	32.626,17
Mei	50.000,00	28.160,67
Juni	50.000,00	31.180,08
Juli	65.000,00	56.729,46
Agustus	65.000,00	49.170,36
September	65.000,00	62.647,95

Sumber: PT Bukit Bara Alam, 2022

Dari tabel 1 di atas bisa disimpulkan jika realisasi produksi pertambangan PT Bukit Bara Alam pada bulan maret-september belum mencapai target yang telah ditentukan, target terus meningkat tetapi hasil produksi belum memenuhi target yang sesuai. Salah satu permasalahan dari perusahaan terletak pada kuantitas kinerja karyawan, masalah ini terlihat dari hasil produksi yang dihasilkan rata-rata belum memenuhi target yang ditetapkan perusahaan. Masalah lainnya juga dilihat dari segi kualitas dimana ada karyawan yang masih kurang kemampuannya di bidang yang dikerjakan seperti pada proses pengelolaan Batubara pertanggung jawaban

karyawan yang kurang kompeten ketika melaksanakan pekerjaan yang diterima dari atasan seperti memperbaiki infrastruktur jalan yang bahaya dilewati. Juga sikap dan tindakan karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan pimpinan. Banyaknya pekerjaan yang tertunda dan tidak selesai tepat waktu juga menunjukkan kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan, yang menjadi masalah bagi karyawan bersangkutan.

Tabel 2 Data Pra-Riset Komitmen Organisasi PT Bukit Bara Alam Kabupaten Lahat

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Karyawan dapat bertanggung jawab dengan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik	9	21
2.	Karyawan peduli terhadap hasil kinerja serta menerima resiko pekerjaan.	13	17
3.	Karyawan memiliki semangat dan kemauan yang tinggi dalam bekerja	10	20

Sumber: PT Bukit Bara Alam, 2022

Berdasarkan tabel 2 di atas terlihat bahwa komitmen organisasi pada PT Bukit Bara Alam masih belum baik. Bisa dilihat dari rendahnya tanggung jawab, misalnya karyawan keluar ketika jam kerja sedang berjalan, akibatnya tugas yang diberikan perusahaan hanya terlaksana sebagian saja dan menghambat pekerjaan. Kemudian karyawan tidak begitu tertarik dengan hasil kerjanya karena tidak sesuai bidang yang diinginkan, sebagian karyawan tidak mau menerima resiko pekerjaan yang

dijalankannya akhirnya karyawan tersebut menjadi tidak loyal dan tidak terikat dengan perusahaan. Berikutnya adalah kurangnya kemauan atau motivasi dalam bekerja, ada pegawai yang selalu menunda pekerjaan, tidak semangat dalam bekerja, sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan keinginan dan tujuan yang telah ditetapkan.

Tabel 3 Data Pra-Riset Lingkungan Kerja PT Bukit Bara Alam Kabupaten Lahat

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Fasilitas yang diterima karyawan sudah mendukung aktivitas pekerjaan.	8	22
2.	Pimpinan memberikan perhatian dan dukungan kepada para karyawan	14	16
3.	Hubungan antar karyawan terjalin dengan baik.	9	12

Sumber: PT Bukit Bara Alam, 2022

Berdasarkan tabel 3 diatas lingkungan kerja PT Bukit Bara Alam sendiri juga masih kurang baik, terlihat dari kurangnya fasilitas alat berat untuk melakukan kegiatan pertambangan masih terbilang masih kurang, selain itu juga belum adanya kantor milik perusahaan sendiri dan masih menumpang di kantor induk PT Bara Alam Utama, hal inilah yang membuat kegiatan produksi ikut terhambat, dikarenakan jarak antara kantor dan tempat produksi cukup jauh jaraknya. Dukungan dan kepedulian atasan juga kurang optimal bagi karyawan, sehingga menyebabkan pimpinan kurang di segani oleh karyawan. Kemudian, hubungan antar karyawan terjalin kurang harmonis yang

mengakibatkan kelancaran dalam pelaksanaan tugas menjadi terganggu, disamping itu kerja sama antar karyawan di lapangan juga masih kurang yang membuat pekerjaan yang ditetapkan perusahaan tidak mencapai target yang diinginkan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bukit Bara Alam Kabupaten Lahat”.

KAJIAN PUSTAKA

KINERJA KARYAWAN

Menurut Kasmir (2017: 182) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Afandi (2018: 83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang di dalam perusahaan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum yang berlaku dan tidak bertentangan dengan etika dan moral.

KOMITMEN ORGANISASI

Menurut Mathis dan Jackson (Busro 2018: 71) Komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Ketika karyawan tidak mempunyai komitmen terhadap organisasi, maka mereka akan bekerja secara acuh tak acuh, dan tidak akan mampu meninggalkan organisasi, baik karena kesadaran sendiri maupun diberhentikan oleh perusahaan.

Menurut Priansa (2018: 234), menyatakan bahwa Komitmen organisasi adalah loyalitas pegawai atau karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

LINGKUNGAN KERJA

Menurut Sedarmayanti (2017: 2) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Afandi (2018: 66) menyatakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan

tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

METODOLOGI

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Bukit Bara Alam Kabupaten Lahat yang berjumlah 42 karyawan. Jenis populasi dalam penelitian ini bersifat finite karena jumlahnya bisa dihitung dengan kriteria yang jelas dan terukur. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT Bukit Bara Alam Kabupaten Lahat sebanyak 38 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel random sampling atau acak.

Metode pengumpulan data yang dipakai yaitu kuesioner (angket) yang akan dibagikan kepada karyawan PT Bukit Bara Alam Kabupaten Lahat. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi dengan tingkat signifikan 10%

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4 Hasil Olah Data

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient
	B	Std Error	Beta
1.Constant	0,365	0,899	
Komitmen Organisasi	0,557	0,121	0,571
Lingkungan Kerja	0,421	0,133	0,391

Sumber: SPSS versi 26, Tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, didapat persamaan regresi linear berganda:

$$Y = 0,365 + 0,557X_1 + 0,421X_2$$

Nilai konstanta sebesar 0,365, menunjukkan bahwa apabila variabel komitmen organisasi dan lingkungan kerja tidak ada atau bernilai 0, maka kinerja karyawan sebesar 0,365. 2)

Koefisien regresi komitmen organisasi sebesar $b_1 = 0,557$, menunjukkan bahwa variabel komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila komitmen organisasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan ikut meningkat sebesar 0,557 dengan asumsi variabel lingkungan kerja. 3)

Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar $b_2 = 0,421$, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila lingkungan kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga akan ikut meningkat sebesar 0,421 dengan asumsi variabel komitmen organisasi.

UJI F (Serentak Bersama-Sama)

Hasil pengolahan data primer menunjukkan uji F (serentak) dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan (α) 5% = 0,05 dengan tingkat kebebasan (df) $v_1 = k - 1 = 2$, dan $v_2 = n - k = 38 - 3 = 35$ (df yang sama seperti tabel IV.10). Jadi nilai $F_{tabel} = 3,27$.

Hasil pengolahan data primer menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} (112,338) > F_{tabel} (3,27)$, dengan tingkat sig. $F 0,000 < 0,05$ (signifikan), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh signifikan komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bukit Bara Alam Kabupaten Lahat.

UJI t (Parsial/Individu)

Berdasarkan analisis data diperoleh nilai t_{hitung} untuk komitmen organisasi sebesar $4,610 > t_{tabel} 2,030$ dengan tingkat sig. $t 0,000 < 0,05$ (signifikan), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bukit Bara Alam Kabupaten Lahat.

Hasil ini menyimpulkan bahwa baik atau buruknya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan akan menentukan baik atau buruknya kinerja karyawan yang dihasilkan. Penelitian ini membuktikan hipotesis yang telah ditulis dari awal sudah

terbukti jika ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis diperoleh data menunjukkan nilai thitung untuk lingkungan kerja sebesar 3,163 > ttabel 2,030 dengan tingkat sig. t 0,003 < 0,05 (signifikan), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bukit Bara Alam Kabupaten Lahat.

Hasil ini menunjukkan bahwa baik buruknya lingkungan kerja yang didapatkan dan diterima oleh karyawan akan menentukan dan mempengaruhi baik buruknya kinerja yang dihasilkan. Penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis yang ditulis dari awal sudah terbukti jika ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

KOEFISIEN DETERMINASI

Hasil pengolahan data primer menunjukkan bahwa koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,858. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan seluruh variabel bebas komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bukit Bara Alam Kabupaten Lahat sebesar 85,8% sisanya 14,2% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak

dimasukkan dalam model analisis penelitian.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bukit Bara Alam Kabupaten Lahat.
2. Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bukit Bara Alam Kabupaten Lahat.
3. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bukit Bara Alam Kabupaten Lahat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Asiati, D. I., Fitriah, W., Safitri, E., Nurrahmi, M., & Choiriyah. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri Offset.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Fikriah, Saleh, Juni, M., & Vella, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalan Finance Depok. *Journal of Applied Business and Economic (JABE)* Vol. 6 No. 1 (September 2019), 32-44.
- Hasan, I. (2017). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kaltsum, U. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT*. Perkebunan Nusantara V

- Pekanbaru (Kasus Pada Karyawan Bagian SDM). JOM FISIP Vol. 3 No. 2.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Priyono. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Purwadhi, & Yadiman. (2020). *Teori Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Rissa Ayu, L. (2018). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada MT MADE Demak)*. Fakultas Ekonomi Islam, IAIN Kudus.
- Rohman, O. O. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Amanda Brownies Bandung (Amanda Pusat)*.
- Rr. Dimas Veronica, P., & RIka, M. (2022). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT Multi Media Selular Baturaja*. Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA) Volume 3, Edisi 3, 45-49.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2021). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.