

PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.TUNAS JAYA BAN TANDES DI SURABAYA

ANIK RIZKI FITROTUL HAWA

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya

This study aims to determine the effect of Competence, Work Environment and Organizational Commitment on Employee Performance at PT Tunas Jaya Ban Tandes in Surabaya. The sampling technique was carried out using the Nonprobability sampling method using the Saturated Sampling method. Data was collected using a questionnaire through offline by distributing it to employees at PT Tunas Jaya Ban Tandes in Surabaya and taken as many as 65 respondents. The statistical method uses the Validity and Reliability test, Multiple Linear Regression Analysis, with hypothesis testing the F statistic test and the t statistic test. The results of this study indicate the F test that the Competence Value, Work Environment and Organizational Commitment simultaneously and significantly affect employee performance. By t-test, the variables of Competence, Work Environment and Organizational Commitment partially and significantly affect employee performance at PT Tunas Jaya Ban Tandes in Surabaya. Research results Dominantly among Competence, Work Environment and Organizational Commitment which has a dominant influence on Employee Performance at PT Tunas Jaya Ban Tandes in Surabaya is Competence.

Keyword : *Competence, Work Environment, Organizational Commitment and Employee Performance*

I. Pendahuluan

Pada jaman memasuki era globalisasi seperti sekarang ini kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas tidak dapat dipungkiri, organisasi maupun perusahaan akan memenuhi segala bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan intensitas dan variasi yang belum pernah terjadi sebelumnya, oleh karena itu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang tangguh dan sanggup untuk beradaptasi dengan cepat dalam setiap perubahan yang terjadi pada masa era globalisasi. Sumber daya manusia merupakan komponen vital bagi sebuah perusahaan, dengan adanya sumber daya manusia mampu menjadi pelaksana aktivitas manajerial dan operasional di perusahaan. Unsur manusia sebagai tenaga kerja dalam aktivitas dunia usaha mempunyai peranan penting. Kondisi ini dapat menimbulkan tekanan yang lebih berat, sehingga perusahaan harus lebih memperhatikan lagi dengan berupaya memperbaiki atau meningkatkan kondisi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga kerugian perusahaan dapat teratasi dan kinerja dapat ditingkatkan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

II. Kajian Pustaka

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Wijoyo (2021:1), menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional.

Pengertian Kompetensi

Busro (2018:26), Kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan ketrampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Indikator kompetensi Busro (2018:35), dapat diukur melalui :

1. Pengetahuan (*Knowledge*)
2. Pemahaman (*Understanding*)
3. Nilai (*Value*)
4. Kemampuan (*Skill*)
5. Sikap (*attitude*)

6. Minat (*Interest*)

Pengertian Lingkungan Kerja

Afandi (2018:66), Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Indikator Lingkungan Kerja Afandi (2018:70) dapat diukur melalui:

1. Pencahayaan
2. Warna
3. Udara
4. Suara

Pengertian Komitmen Organisasi

Edison *et al.*, (2020:220), Komitmen Organisasi adalah suatu bentuk dimana pegawai atau karyawan memiliki keterlibatan, menerima kondisi lingkungan yang ada, serta berusaha untuk beprestasi dan mengabdikan. Edison *et al.*, (2020:221) indikator komitmen organisasi adalah :

1. Faktor Logis
2. Faktor Lingkungan
3. Faktor Harapan
4. Faktor Ikatan Emosional

Pengertian Kinerja Karyawan

Edison *et al.*, (2020:188), Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Edison *et al.*, (2020:193), Indikator Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut :

1. Target
2. Kualitas
3. Waktu Penyelesaian
4. Taat Asas

III. Metodologi Penelitian

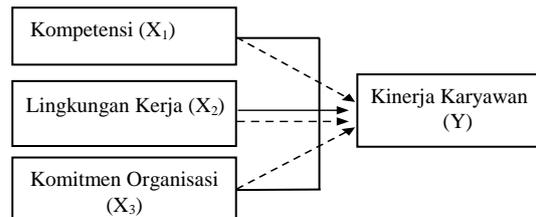
Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dari obyek penelitian ini adalah PT.Tunas Jaya Ban yang beralamatkan di jalan Darmo Indah Timur blok EU No.3 kecamatan Tandes, Surabaya. Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Maret - September 2022 dan obyek yang diteliti adalah karyawan PT.Tunas Jaya Ban Tandes di Surabaya.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Interview, Kuesioner, dan Observasi.

Kerangka Konseptual



Sumber: Peneliti (2022)

Hipotesis

1. Bahwa variabel Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Tunas Jaya Ban Tandes di Surabaya.
2. Bahwa variabel Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Tunas Jaya Ban Tandes di Surabaya.
3. Bahwa variabel Kompetensi secara dominan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT.Tunas Jaya Ban Tandes di Surabaya.

Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT.Tunas Jaya Ban Tandes Surabaya yaitu 65 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *Non probability Sampling* Metode *sampling* jenuh. Sugiyono (2020:128), teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Ukuran sampel yang diambil menggunakan seluruh Populasi sebanyak 65 responden.

Teknik Analisis Regresi Linear Berganda

Sugiyono (2018:303) analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependent. Analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel *independent* minimal 2 variabel. Bentuk umum persamaan regresi linier berganda ini adalah:

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

dimana :

- Y = Variabel terikat
a = Konstanta
b = Koefisien regresi
X = Variabel bebas
e = Error (tingkat kesalahan)

Sugiyono (2020:194), data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder ini diperoleh dengan menggunakan studi literature yang dilakukan terhadap buku-buku dan berdasarkan catatan yang berhubungan dengan penelitian serta menggunakan data yang berasal dari internet.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil Penelitian

Tabel 1 : Deskripsi Kompetensi (X1)

No	Pertanyaan	Mean
1.	Karyawan PT.Tunas Jaya Ban Tandes Surabaya memiliki pengetahuan yang cukup dalam mendukung pekerjaan yang ditangani	4,35
2.	Karyawan PT.Tunas Jaya Ban Tandes Surabaya sudah memahami setiap pekerjaan untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien	4,35
3.	Nilai kejujuran dan demokrasi selalu diterapkan karyawan PT.Tunas Jaya Ban Tandes Surabaya dalam menghadapi masalah pekerjaan	4,28
4.	Karyawan PT.Tunas Jaya Ban Tandes Surabaya memiliki keahlian yang sudah sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani	4,23
5.	Selalu bersikap ramah dan sopan kepada rekan sekantor maupun pelanggan PT.Tunas Jaya Ban Tandes Surabaya	4,38
6.	Karyawan PT.Tunas Jaya Ban Tandes Surabaya selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	4,43
Mean		4,34

Sumber: Peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 1 tersebut dapat digambarkan bahwa tanggapan Karyawan PT Tunas Jaya Ban Tandes Di Surabaya terhadap Kompetensi (X1) dengan rata-rata skor sebesar 4,34 Nilai paling tertinggi diperoleh skor dari responden X1.6 sebesar 4,43 sedangkan paling rendah adalah X1.4 sebesar 4,23.

Tabel 2 : Deskripsi Lingkungan Kerja (X2)

No	Pertanyaan	Mean
1.	Saya merasa penerangan di ruang kerja PT.Tunas Jaya Ban Tandes Surabaya sudah memadai	4,43
2.	Saya merasa pewarnaan ruangan di tempat kerja PT.Tunas Jaya Ban Tandes Surabaya cukup menarik	4,33
3.	Saya merasa sirkulasi udara di ruang kerja PT.Tunas Jaya Ban Tandes Surabaya sudah memenuhi standar	4,40
4.	Saya tidak merasa terganggu saat ada suara dan getaran mekanis yang dihasilkan dari alat-alat di tempat kerja PT.Tunas Jaya Ban Tandes Surabaya	4,32
Mean		4,37

Sumber: Peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 2 tersebut dapat digambarkan bahwa tanggapan Karyawan PT Tunas Jaya Ban Tandes Di Surabaya terhadap Lingkungan Kerja (X2) dengan rata-rata skor sebesar 4,37. Nilai paling tertinggi diperoleh skor dari responden X2.1 sebesar 4,43 sedangkan paling rendah adalah X2.4 sebesar 4,32.

Tabel 3 : Deskripsi Komitmen Organisasi (X3)

No	Pertanyaan	Mean
1.	Karyawan PT.Tunas Jaya Ban Tandes Surabaya akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis	4,48
2.	Karyawan PT.Tunas Jaya Ban Tandes Surabaya memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi	4,40
3.	Karyawan PT.Tunas Jaya Ban Tandes Surabaya memiliki kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi	4,35
4.	Karyawan PT.Tunas Jaya Ban Tandes Surabaya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi	4,43
Mean		4,42

Sumber : Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 3 tersebut dapat digambarkan bahwa tanggapan Karyawan PT Tunas Jaya Ban Tandes Di Surabaya terhadap Komitmen Organisasi (X3) dengan rata-rata skor sebesar 4,42. Nilai paling tertinggi diperoleh skor dari responden X3.1 sebesar 4,48 sedangkan paling rendah adalah X3.3 sebesar 4,35.

Tabel 4 : Deskripsi Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Mean
1.	Karyawan PT.Tunas Jaya Ban Tandes Surabaya bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau diselesaikan	4,43
2.	Karyawan PT.Tunas Jaya Ban Tandes Surabaya selalu bekerja berdasarkan prosedur untuk memenuhi kualitas yang baik	4,37
3.	Karyawan PT.Tunas Jaya Ban Tandes Surabaya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan target	4,26
4.	Karyawan PT.Tunas Jaya Ban Tandes Surabaya telah bekerja melalui proses yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan	4,42
Mean		4,37

Sumber : Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4 tersebut dapat digambarkan bahwa tanggapan Karyawan PT Tunas Jaya Ban Tandes Di Surabaya terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan rata-rata skor sebesar 4,37. Nilai paling tertinggi diperoleh skor dari responden Y1 sebesar 4,43 sedangkan paling rendah adalah Y3 sebesar 4,26.

Tabel 5 : Hasil Uji Linear

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.634	1.348			1.954	.055
X1	.215	.068	.352		3.176	.002
X2	.225	.120	.225		1.876	.065
X3	.302	.111	.332		2.716	.009

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 5, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda :

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

$$Y = 2.634 + 0,215 X_1 + 0,225 X_2 + 0,302 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
a = Konstanta/Intercept
b1, b2, b3 = Koefisien Regresi
X1 = Kompetensi
X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Komitmen Organisasi

Kemudian dari persamaan regresi linear berganda diatas dapat dilihat besarnya pengaruh variabel independen (X1, X2, X3) terhadap variabel dependen (Y), sehingga akan diketahui diantara ketiga variabel independen tersebut manakah yang memiliki pengaruh terbesar. Arti dari masing-masing nilai koefisien regresi dalam tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta (a) sebesar 2.634 memberi arti apabila variabel bebas Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi adalah konstan, maka besarnya variabel terikat Kinerja Karyawan adalah bernilai sebesar 2.634 satuan.
- Kompetensi (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,215. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Kompetensi (X1) memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya semakin tinggi nilai Kompetensi maka semakin tinggi tingkat Kinerja Karyawan.
- Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,225. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya semakin tinggi nilai Lingkungan Kerja maka semakin tinggi tingkat Kinerja Karyawan.
- Komitmen Organisasi (X3) memiliki nilai koefisien sebesar 0,302. Hal ini menandakan bahwa nilai koefisien variabel Komitmen Organisasi (X3) memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya semakin tinggi nilai Komitmen Organisasi maka semakin tinggi tingkat Kinerja Karyawan.

Jadi, variabel bebas yang terdiri dari Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang positif atau searah terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Secara lebih jelas dapat diketahui berdasarkan penjelasan berikut:

- Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa Nilai t hitung pada variabel Kompetensi (X1) sebesar 3.176 dimana nilai t tabel dari penelitian ini adalah 1,670 dengan nilai signifikan variabel Kompetensi (X1) kurang dari 10% (0,1) yaitu sebesar 0,002. Hal ini mengindikasikan bahwa Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa Nilai t hitung pada variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 1.876 dimana nilai t tabel dari penelitian ini adalah 1,670 dengan nilai signifikan variabel Lingkungan Kerja (X2) kurang dari 10% (0,1) yaitu sebesar 0,065.

Hal ini mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa Nilai t hitung pada variabel Komitmen Organisasi (X3) sebesar 2.716 dimana nilai t tabel dari penelitian ini adalah 1,670 dengan nilai signifikan variabel Komitmen Organisasi (X3) kurang dari 10% (0,1) yaitu sebesar 0,009. Hal ini mengindikasikan bahwa Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dari tiga variabel yang terdiri dari Kompetensi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) Dapat diketahui bahwa variabel bebas Kompetensi (X1) yang mempunyai nilai koefisien β (beta) terbesar yaitu 0,352 yang merupakan nilai terbesar diantara variabel-variabel bebas lain, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) adalah Kompetensi (X1).

Tabel 6 : ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	287.414	3	95.805	42.720	.000 ^a
Residual	136.801	61	2.243		
Total	424.215	64			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y
Sumber: Peneliti (2022)

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dikatakan bahwa variabel Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan nilai F_{hitung} positif 42.720 > nilai F_{tabel} sebesar 2,18 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,10$. Artinya dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti variabel Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.Tunas Jaya Ban Tandes di Surabaya. Setiap kenaikan variabel bebas akan diikuti oleh kenaikan variabel terikat.

V. Kesimpulan

- Kompetensi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Tunas Jaya Ban Tandes Di Surabaya.
- Berdasarkan Hasil uji t yang diperoleh kesimpulan bahwa Variabel bebas Kompetensi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) dan Komitmen Organisasi (X₃) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.Tunas Jaya Ban Tandes di Surabaya.

3. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa Kompetensi berpengaruh secara dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Tunas Jaya Ban Tandes di Surabaya.

Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator*. Cetakan Pe. Bangka: Zanafa Publishing.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. pertama. Jakarta: Predana Media.
- Chandra, Erbin et al. 2021. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Duha, Timotius. 2018. *Perilaku Organisasi*. Deepublish.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi."
- Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pe. ed. Muslichah Erma. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah (Edisi Revisi)*. ke-3. Jakarta: Bumi Aksara.
- Laksono, Bayu Rama, dan Acynthia Ayu Wilasittha. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samaco." *Behavioral Accounting Journal* 4(1): 249–58.
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Lubis, Yusniar, Bambang Hermanto, dan Emron Edison. 2018. *Manajemen Dan Riset Sumber Daya Manusia*. Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Nurhasanah, Nunung, dan Panggita Inoprasetya. 2021. "Kompetensi, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Verbasar Perum Peruri Karawang." *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal* 18(1): 77–83.
- Piyandini, Lathifah, Hari Nurweni, dan Retno Hartati. 2021. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari." *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa* 1(2).
- Purba, Tiurniari, Program Studi Manajemen, dan Universitas Putera Batam. 2020. "Kualitas Pelayanan Dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Bengkel Mazda Di Kota Batam the Effect of Service and Quality Facilities of Customer Satisfaction on Mazda Workshop in Batam City." 8(1): 1987–96.
- Putra, Yudi Prasetya. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *JBE (Jurnal Bingkai Ekonomi)* 6(2): 71–83.
- Rahmi, Widyanti. 2021. "Perilaku Organisasi, Teori Dan Konsep." *Penerbit Media Sains Indonesia, Bandung*.
- Sedarmayanti, S. 2017. "Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja." *Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama*.
- Sidik, Rian Fajar, Jajuk Hermawati, dan Soni Kurniawan. 2021. "Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bento Kopi Yogyakarta." *Widya Manajemen* 3(1): 86–96.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D*. cetakan 28. Bandung: CV.Alfabeta.
- Sumardjo, Mahendro, dan Donni Juni Priansa. 2018. "Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia: Konsep-Konsep Kunci."
- Suprihanto, John, dan Lana Prihanti Putri. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UGM PRESS.
- Suryanto. "Pengaruh Kompetensi, Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Hermina Hospital Group Jakarta)."
- Wijoyo, Hadion. 2021. *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Insan Cendekia Mandiri.