The Effect of Work Environment, Organizational Commitment, Leadership And Job Satisfaction Of Employee Performance Indosat Ooedoo Kudus Area

Sada Purna [1)], Maria M. Minarsih, SE, MM [2)], Leonardo Budi Hasiholan, SE, MM [3)].
Mahasiswa Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Pandanaran

ABSTRAK

Hasil persamaan regresi dari penelitian yang dilakukan adalah Y = 1,256+0,097 X_1 + 0,969 X_2+ 0,230 X_3+ 0,091X_4.Analisis setiap variabel menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai t hitung 3,884yang lebih besar dari t tabel yaitu 2,042, variabel komitmen organisasi mempunyai t hitung 13,328 yang lebih besar dari t tabel yaitu 2,042, variabel kepemimpinanmempunyai t hitung 5,121 yang lebih besar dari t tabel yaitu 2,042. variabel kepuasan kerja mempunyai t hitung 2,917 yang lebih besar dari t tabel yaitu 2,042. Hal ini menunjukkan bahwa keempatvariabel menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara masing - masing dari keempat variabel terhadap kinerja. Sedangkan untuk variabel lingkungan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Indosat Ooredoo Area Kudus secara bersama sama mempunyai F hitung 165,884yang lebih besar dari F tabel yaitu 2,69. Hal ini berarti menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. lingkungan kerja (X_1), komitmen organisasi (X_2), kepemimpinan (X_3) dan kepuasan kerja (X4)dalam menjelaskan variabel dependen (kinerja) adalah sebesar 87,6%, sedangkan sisanya sebesar 12,4% sebesar dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil simpulan tersebut di atas maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut : Lingkungan kerja juga harus diperhatikan supaya karyawan akan dengan sendirinya akan disiplin terhadap pekerjaannya.rasa nyaman di dalam bekerja. Diharapkan muncul rasa saling memiliki sesama karyawan sehingga mereka akan berkomitmen dalam bekerja dan solid saat bekerja.Sudah selayaknya pimpinan memahami kebutuhan karyawan supaya setiap kebijakan yang diambil akan membawa dampak yang maksimal terhadap kinerja. Perusahaan memahami adanya kebutuhan dan keinginan karyawan saat bekerja sehingga mereka merasa nyaman saat bekerja dan puas dalam bekerja.

Kata kunci :lingkungan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja

ABSTRACT

The Effect of Work Environment, Organizational Commitment, Leadership And Job Satisfaction Of Employee Performance Indosat Ooedoo Kudus Area

Entering the current era of globalization, competition between companies is getting tighter, because the company is not only faced with domestic competition, but also abroad. Faced with these situations and

conditions, the company must determine its management strategies and policies, especially in the field of human resources (HR).

The purpose of this study is to determine whether there is influence between the work environment, organizational commitment, leadership and job satisfaction both partially and simultaneously to the performance of Indosat Ooredoo employees of the Holy Area. Population in this research is all employees of Indosat Oreedo Area Kudus which amount 35 people. The samples in this study are employees of Oreedo Area Kudus which amounted to 35 people. Sampling technique using saturated sampling. While the data collection techniques with questionnaires, interviews and observation. Data analysis used validity test, reliability and multiple regression analysis. Hypothesis testing using t test, F test and coefficient of determination

The result of regression equation from the research is Y = 1,256 + 0,097 X1 + 0,969 X2 + 0,230 X3 + 0,091 X4. Analysis of each variable indicates that the working environment variables have t count of 3.884 which is bigger than t table that is 2,042, organizational commitment variable have t count 13,328 bigger than t table that is 2,042, leadership variable have t count 5,121 bigger than t table that is 2,042. job satisfaction variable has t count 2,917 bigger than t table that is 2,042. This shows that the four variables indicate a significant influence between each of the four variables on performance. While for work environment variable, organizational commitment, leadership and job satisfaction on employee performance of Indosat Oreedo Kudus Area together have F arithmetic 165,884 which is bigger than F table that is 2,69. This means that there is a significant influence between work environment, organizational commitment, leadership and job satisfaction simultaneously on employee performance. (X3) and job satisfaction (X4) in explaining the dependent variable (performance) is 87,6%, while the rest equal to 12,4% as explained by other variable which is not investigated.

Based on the results of the above conclusions, the researcher can give suggestions as follows: The work environment should also be considered so that employees will by itself be disciplined to the work. Comfort in the work. It is expected that there will be a sense of mutual ownership among their employees so that they will be committed to work and solid when working. As a result, leaders understand the needs of employees so that every policy taken will bring the maximum impact on performance. Companies understand the needs and wants of employees while working so they feel comfortable while working and satisfied in working.

Keywords: work environment, organizational commitment, leadership, job satisfaction and performance

1.1 Latar Belakang Masalah

Memasuki era globalisasi saat ini, kompetisi antar organisasi semakin ketat, karena organisasi tidak hanya dihadapkan pada persaingan dalam negeri, tetapi juga luar negeri. Menghadapi situasi dan kondisi tersebut, organisasi harus menentukan strategi dan kebijakan manajemennya, khususnya dalam bidang sumber daya manusia (SDM). Pengelolaan SDM saat ini merupakan suatu keharusan dan bukan lagi merupakan suatu pilihan apabila organisasi ingin berkembang.

Dengan jumlah jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan, karyawan

memiliki fleksibilitas untuk menyesuaikan jadwal masuk dan pulang kerja sesuai beban kerja masing-masing atau untuk mengakomodasi keperluan penting di luar kerja. Demikian pula, aturan berpakaian yang fleksibel memungkinkan karyawan untuk berpakaian formal atau santai sesuai dengan waktu kerja atau tuntutan pekerjaan mereka.

Indosat mendorong karyawan untuk menyeimbangkan kerja dengan kehidupan sosial dalam lingkungan kantor. Pertemuan karyawan yang disponsori oleh perusahaan, di samping berbagai acara kesenian dan olahraga, adalah beberapa cara untuk mempererat ikatan di antara karyawan di luar hubungan kerja formal. Indosat tengah menjalankan program Transformasi, yang mulai memperlihatkan hasil, antara lain melalui peningkatan nyata produktivitas karyawan tahun 2010 dibandingkan dengan tahun sebelumnya, yang diukur dari total pendapatan per jumlah karyawan, yakni sebesar 11,96%.

Tunjangan kesehatan dan skema perlindungan sosial. Karyawan berhak atas pemeriksaan kesehatan rutin yang komprehensif, sedangkan fasilitas klinik medis dan gigi gratis disediakan untuk karyawan dan anggota keluarga mereka di gedung kantor kami atau melalui kerjasama dengan sejumlah penyedia layanan kesehatan. Di samping itu, perlindungan asuransi meliputi biaya rawat inap termasuk operasi, melahirkan, pemeriksaaan laboratorium, dan fisioterapi. Karyawan tetap juga secara otomatis terdaftar dalam program dana pensiun yang disponsori oleh perusahaan.

Ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin diluar tugasnya. Begitu juga dengan ketika seseorang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka orang tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan organisasinya karena keyakinannya terhadap organisasinya (Luthans, 2004).

Kelangsungan sebuah organisasi juga tak terlepas pada kinerja karyawan yang ada. Pada Indosat Oreedo Area Kudus pada dasarnya menilai kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain berupa kuantitas dan kualitas pealayanan, jangka waktu dan sikap koorperatif dalam organisasi. Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan ketrampilan yang dimilikki secara optimal. Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang menyebabkan karyawan bekerja dengan produktif fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan komitmen terhadap organisasi serta aspek

aspek ekonomis, serta teknis serta perilaku lainnya.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan pada 13 Febuari 2018 didapatkan beberapa hasil bawasannya pertama, adanya lingkungan kerja yang dirasa belum nyaman di dalam bekerja. Kedua adanya karyawan yang merasa dirinya belum sepenuhnya bagian dari organisasi sehingga turn over dari organisasi masih tinggi. Ketiga, kepemimpinan yang belum mampu sepenuhnya memahami bawahan. Keempat, masih adanya karyawan yang merasa bahwa mereka belum puas di dalam bekerja. engan melihat begitu pentingnya lingkungan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja bagi peningkatan kinerja karyawan, maka sudah selakyaknya apabila Indosat Oreedo Area Kudus memperhatikan keempat faktor tersebut agar tercipta kinerja pegawai Indosat Ooredoo Area Kudus Ungaran yang tinggi. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Indosat Ooredoo Area Kudus".

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan Indosat Ooredoo Area Kudus?
2. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Karyawan Indosat Ooredoo Area Kudus?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan Indosat Ooredoo Area Kudus?
4. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan Indosat Ooredoo Area Kudus?
5. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja Karyawan Indosat Ooredoo Area Kudus?

1.3 Tujuan Penelitian

a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan Indosat Ooredoo Area Kudus
b. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Karyawan Indosat Ooredoo Area Kudus
c. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan Indosat Ooredoo Area Kudus
d. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan Indosat Ooredoo Area Kudus.
e. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja, secara simultan

terhadap kinerja Karyawan Indosat Ooredoo Area Kudus.

1.4 Kegunaan Penelitian

a. Bagi peneliti

Sebagai ajang latihan untuk melatih daya nalar dan mengasah intelektualitas peneliti. Serta sebagai sarana menerapkan ilmu pengetahuan yang diterima di bangku kuliah.

b. Bagi Indosat Ooredoo Area Kudus

Sebagai masukan organisasi dalam mengambil keputusan dalam bidang sumber daya manusia, khususnya dalam hal lingkungan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja.

c. Bagi Universitas Pandanaran

Sebagai tambahan khazanah keilmuan yang utamanya di bidang Sumber Daya Manusia. Serta dapat dijadikan referensi bagi penelitian mahasiswa selanjutnya guna menyempurnakan penelitian ini.

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

Menurut Lewa dan Subowo (2015) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rencangan sistem kerja yang efisien. Menurut Bambang (2014:122), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Menurut Nitisemito (2001 dalam Kurniawati, 2017), adapun beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja yaitu :

1) Penerangan

Penerangan yang cukup akan menambah semangat kerja karyawan, karena mereka dapat lebih cepat menyelesaikan tugas-tugasnya, matanya tidak lelah karena cahaya yang terang, dan kesalahan-kesalahan dapat di

hindari. Menurut Moekijat, beberapa keuntungan penerangan yang baik adalah sebagai berikut:

a) Perpindaan karyawan berkurang
b) Semangat kerja lebih tinggi
c) Prestise lebih besar
d) Hasil pekerjaan lebih banyak
e) Kesalahan berkurang
f) Keletihan berkurang

2) Kebersihan dan Warna

a)Kebersihan

Kebersihan dapat diidentikkan dengan kesehatan, karena kebersihan yang terjaga dapat menyebabkan karyawan merasa nyaman berada didalam ruangan kerja dan merasa betah dalam bekerja.

b)Warna

Kantor yang memiliki warna yang menarik dan sesuai dengan kondisi, memungkinkan kantor menjadi tampak menyenangkan dan menarik pemandangan serta dapat membuat karyawan nyaman di dalam bekerja. Adapun warna pokok yang menjadi pertimbangan di dalam pemilihan warna ruangan kerja adalah merah, kuning dan biru.

3) Udara

Pertukaran udara yang cukup dalam ruang sangat diperlukan bagi karyawan. Pertukaran udara yang cukup dalam ruangan akan menyebabkan kesegaran fisik karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sebaliknya dalam pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan dari karyawan. Adapun keuntungan udara yang baik adalah :

a)Produktivitas yang lebih tinggi

b)Mutu pekerjaan yang lebih tinggi

c)Kesenangan dan kesehatan karyawan yang bertambah

d)Kesan yang menyenangkan bagi para tamu

4) Suara

Gangguan suara terutama suara bising seringkali dianggap remeh oleh suatu organisasi. Banyak sumber suara terdapat dalam kantor antara lain percakapan, gesekan kursi-kursi pada lantai, dan mesin-mesin kantor yang mengeluarkan suara. Kondisi suara yang baik adalah

kondisi suara yang tidak gaduh atau tenang, tidak terganggu dari alat-alat kantor itu sendiri maupun dari luar kantor sehingga karyawan dapat bekerja sebaik mungkin. Kebisingan dapat dikurangi dengan pengaturan maupun pengendalian sumber suara, isolasi dari suara, penggunaan peredam suara, penggunaan sistem akuistik dan pemakaian alat pelindung telinga.

Apabila seseorang bekerja dalam ruangan yang memiliki suara bising atau gaduh, akan menyebabkan beberapa hal buruk yang berdampak pada karyawan, diantaranya :

a)Gangguan mental dan syaraf karyawan

b) Kesulitan mengadakan kosentrasi

c)Kelelahan yang bertambah dan semangat kerja yang berkurang

5) Keamanan

Bagi kebanyakan orang pekerjaan yang aman lebih penting dari pada upah atau kesempatan untuk maju. Jadi selain upah, lingkungan kerja yang aman sangat di butukan oleh karyawan guna menunjang produktivitas kerja mereka.

2.1.2 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Robbins (2007:78) didefinisikan sebagai keterlibatan pekerjaaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu. Komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Menurut Griffin (2004:146), komitmen organisasi adalah merefleksikan keterlibatan dan kesetiaan karyawan pada organisasi. Keterlibatan dan kesetiaan ini dipengaruhi oleh seberapa besar pekerjaan yang dibebankan pada karyawan sesuai dengan harapan mereka. Adapun ketika seorang individu memiliki komitmen organisasi yang kuat maka mereka akan bangga terhadap organisasi dan tujuan, mempunyai keinginan untuk mengadakan perubahan organisasi, adanya rasa memiliki kedekatan dengan organisasi serta ingin menjadi anggota organisasi.

Mathins dan Jackson (2000) memberikan definisi, "*Organizational Commitment is the degree to which emplyees bilieve in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*" (Komitmen Organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi). Mowday (2002) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Menurut dia, komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia oleh organisasi, perlu memperhatikan komitmen karyawannya. Komitmen karyawan yang tinggi akan sangat pada pencapaian tujuan organisasi. Organisasi akan lebih mudah untuk mencapai tujuan dan sasaran jika para karyawan mempunyai komitmen terhadap organisasi. Mathis dan Jackson (2000) merumuskan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan peneriman pekerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut yang pada akhirnya tergambar dalam statistik kehadiran dan masuk keluarnya pekerja dari organisasi (turnover)

Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Menurut Luthans (2004), komitmen organisasi didefinisikan sebagai: keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan

proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Baron (2003:48) mengemukakan tiga dimensi komitment organisasi adalah sebagai berikut:

1) Komitmen afektif *(affective comitment):*

Mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi. Komitmen afektif seseorang akan menjadi lebih kuat bila pengalamannya dalam suatu organisasi konsisten dengan harapan-harapan dan memuaskan kebutuhan dasarnya dan sebaliknya. Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi karena ia memang setuju dengan organisasi itu dan memang berkeinginan melakukannya.

Karyawan yang mempunyaikomitmen afektif yang kuat tetap bekerja dengan organisasi karena mereka menginginkan untuk bekerja di organisasi itu.

2) Komitmen berkelanjutan *(continuence commitment)*:

Komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit. Konsep *side-bets orientation* yang menekankan pada sumbangan seseorang yangsewaktu-waktu dapat hilang jika orang itu meninggalkan organisasi. Tindakan meninggalkan organisasi menjadi sesuatu yang beresiko tinggi karena orang merasa takut akan kehilangan sumbangan yang mereka tanamkan pada organisasi itu dan menyadari bahwa mereka tak mungkin mencari gantinya.

3) Komitmen normatif *(normative commiment)*:

Komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut

merupakan hal benar yang harus dilakukan.

2.1.3 Kepemimpinan

Menurut George R Terry (2000:152) Kepemimpinan adalah kemampuan dalam mengarahkan pengikut pengikutnya untuk bekerja sama dengan kepercayaan serta tekun mengerjakan tugas – tugas yang di berikan oleh pimpinan mereka.

Kepemimpinan adalah kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang, baik dalam mengerjakan sesuatu atau tidak mengerjakan sesuatu, bawahan dipimpin dari bukan dengan jalan menyuruh atau mondorong dari belakang. Masalah yang selalu terdapat dalam membahas fungsi kepemimpinan adalah hubungan yang melembaga antara pemimpin dengan yang dipimpin menurut rules of the game yang telah disepakati bersama. Seseorang pemimpin selalu melayani bawahannya lebih baik dari bawahannya tersebut melayani dia. Pemimpin memadukan kebutuhan dari bawahannya dengan kebutuhan organisasi dan kebutuhan masyarakat secara keseluruhannya.(Friska : 2009)

Dari definisi - definisi kepemimpinan tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan suatu penjelasan bahwa pada dasarnya pelaksanaan kepemimpinan cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas dan internal motivasi para bawahan dengan cara yang persuasif. Hal tersebut akan diperoleh oleh pimpinan melalui kecakapan, kemampuan dan perilakunya, berikut penjelasannya :

a. Kecakapan

   Memimpin merupakan suatu kegiatan yang berkelanjutan. Hambatan akan berdatangan sehingga kepemimpinan memerlukan sikap yang lincah.(Terry, 2000:154)

b. Kemampuan

   Pemimpin juga perlu memilikki kemampuan untuk menentukan tindakan - tindakan yang perlu diambil guna mencapai tujuan kelompoknya. Akan tetapi kemampuan tersebut tidak hanya dalam pengambilan keputusan saja. Manajer harus mampu memanfaatkan situasi yang unik dan faktor faktor interaksi supaya mendapatkan cara yang

terbaik untuk menyelesaikan permasalahan dan mencapai tujuan kelompok sambil memperkecil responsi negatif yang tidak perlu.

c. Perilaku

Jenis kepercayaan yang digunakan mengikuti situasi kerjanya, perilaku kepemimpin tidak selalu sama dalam setiap situasi. Seorang pemimpin akan terlihat dalam berbagai kondisi, oleh karena itu pemimpin dituntut cukup fleksibel dan merupakan suatu sikap yang tidak mudah didapat.

Seorang pemimpin tidak cukup hanya memiliki hati atau karakter semata, tapi juga harus memiliki serangkaian metode kepemimpinan agar dapat menjadi pemimpin yang efektif. Banyak sekali pemimpin memiliki kualitas sari aspek yang pertama yaitu karakter dan integritas seorang pemimpin, tetapi ketika menjadi pimpinan formal, justru tidak efektif sama sekali karena tidak memiliki metode kepemimpinan yang baik. Contoh adalah para pemimpin yang diperlukan untuk mengelola mereka yang dipimpinnya.

Pada umumnya sulit menemukan pemimpin yang ideal dan sempurna, akan tetapi usaha yang baik ke arah kepemimpinan tersebut patut dilakukan oleh seorang pemimpin. Karena human relation merupkan inti dari kepemimpinan, maka seorang pemimpin harus mengusai prinsip - prinsip human relation yang baik seperti berikut ini (Sitohang, 2002 :261) :

a. Informasi yang jelas dan open manajemen
b. Memberikan kesempatan untuk mengembangkan karier bagi setiap karyawan
c. Mempekerkan setiap orang dengan prinsip *the right man on the right job,* pada pekerjaan yang menantang dan bukan pada rutinitas.
d. Memberikan pengakuan dan penghargaan pada yang berprestasi

2.1.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional dari sebuah pekerjaan (Krieter,2004:36). Salah seorang bisa merasakan kepuasan di satu aspek dan di aspek yang lain. Robbins (2007:92) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan

yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Sedangkan menurut Luthan (2004) merumuskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Dari pengertian tersebut di atas, perasaan positif maupun negatif yang dialami karyawan menyebabkan seorang dapat mengalami kepuasan maupun ketidakpuasan kerja merupakan masalah yang kompleks, karena berasal dari berbagai elemen kerja, misalnya terhadap pekerjaan mereka sendiri, gaji/upah, promosi, supervisi, rekan kerja, ataupun secara keseluruhan. Dari berbagai penelitian yang telah banyak dilakukan, ketika karyawan ditanya tentang respon dari pekerjaan yang telah mereka lakukan, hasilnya bervariasi untuk berbagai elemen kerja.

Dalam pekerjaan, banyak sekali elemen yang berpengaruh terhadap kepuasan dan ketidakpuasan. Seseorang dapat mengalami kepuasan untuk satu elemen pekerjaan, tetapi tidak untuk elemen pekerjaan yang lain. Elemen-elemen pekerjaan itu adalah: pekerjaan mereka sendiri, gaji/upah, promosi, supervisi, rekan kerja, dan pekerjaan secara keseluruhan.

Krieter (2004:40) menyatakan bahwa faktor yang menyebabkan kepuasan dan tidakkupuasan adalah pemenuhan kebutuhan, pencapaian tujuan, deviasi dari yang seharusnya diterima dengan yang didapatkan, dan keadilan.

Dalam Teori Herzberg, terdapat dua faktor yang menyebabkan kepuasan dan ketidakpuasan, yaitu:

a. Faktor Motivator merupakan karakteristik pekerjaan berkaitan dengan kepuasan pekerjaan, yaitu sejumlah kebutuhan yang apabila dipenuhi akan menimbulkan kepuasan tetapi jika tidak dipenuhi akan mengurangi kepuasan.
b. Faktor Hygiene merupakan karakteristik pekerjaan berkaitan denganketidakpuasan pekerjaan, yaitu sejumlah kebutuhan yang apabila dipenuhi tidak akan meningkatkan motivasi, tetapi

jika tidak dipenuhi akan menimbulkan kepuasan.

Faktor yang termasuk dalam faktor motivator adalah prestasi kerja, promosi, tanggung jawab, pengakuan, dan kerja itu sendiri. Sedangkan faktor yang termasuk hygiene faktor adalah hubungan antar pribadi, keamanan kerja, kehidupan pribadi, keamanan kerja, kebijakan administrasi, gaji, status, supervisi, dan kondisi kerja. Baik faktor motivator dan hygiene sangat penting bagi pemeliharaan tingkat kepuasan karyawan. Kedua faktor ini selalu berjalan seiring dengan aktivitas kerja seseorang dalam organisasinya.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* (prestasi kerja). Menurut Mangkunegara (2000:67) definisi dari kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian. Senada dengan itu, Hasibuan (2006:34) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Siagian (2009:215) kinerja adalah standart yang telah ditentukan yang digunakan sebagai bukti seseorang sudah berusaha semaksimal mungkin dan usaha tersebut merupakan indikator seseorang yang memilikki potensi yang dapat dikembangkan dalam rangka memikul tanggung jawab yang lebih besar seperti kualitas kerja, kecepatan dan ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja sama. Kinerja menurut Bernadin (1993) dalam Crimson Sitanggang (2005) adalah catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu.

Menurut Mangkuprawira (2003:224) manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1) Perbaikan kinerja

   Umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.

2) Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada sistem merit.

3) Keputusan penempatan

Promosi, transfer dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif. Sebagai contoh adalah dalam bentuk penghargaan.

4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Kinerja buruk mengidikasikan sebuah kebutuhn untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri.

5) Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan.

6) Defisiensi proses penempatan staf

Baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM.

7) Ketidakakuratan informasi

Kinerja buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM atau hal lain dari system manajemen personal. Hal ini demikian akan mengarah pada ketidaktepatan dalam keputusan menyewa karyawan,pelatihan dan keputusan konseling.

8) Kesalahan rancangan pekerjaan

Kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Lewat penilaian dapat didiagnosis kesalahan – kesalahan tersebut.

9) Kesempatan kerja yang sama

Penilaian kinerja yang akurat yang secara aktual menghitung kaitannya dengan kinerja dapat amenjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi.

10) Tantangan – tantangan eksternal

Kadang – kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor – faktor lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, financial, kesehatan ataupun masalah – masalah lainnya. Jika masalah – masalah tersebut tidak di atasi melalui penilaian, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuannya.

11) Umpan balik pada SDM
Kinerja yang baik dan buruk di seluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM diterapkan.

Menurut Mangkunegara (2006:70) tujuan dan kegunaan penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2) Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam organisasi.
4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program pelatihan dan efektivitas jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
5) Sebagai indicator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai kinerja yang baik.
7) Sebagai alat untuk mendorong para atasan untuk mengadakan observasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan bawahannya.
8) Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
9) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
10) Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas

Kinerja dianggap lebih dari produktivitas karena kinerja menyangkut perilaku alami yang

dimilikki seseorang untuk bebas melakukan tidakan sesuai keinginannya. Kinerja diasumsikan dipengaruhi oleh faktor faktor karakterisitik struktural dan fasilitas apakah karyawan mampu melakukan otonomi dan pengruambilan keputusan yang diberikan oleh atasan dalam kerja mereka apakah tugas tugas mereka didefinisikan dengan jelas dan apakah kerja keras mereka mendapatkan penghargaan.

Menurut Handoko (2000:196) kinerja dilihat sebagai proses melalui nama organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2006:34) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Senada dengan pengertian tersebut, ada pula pendapat menurut Siagian (2005:215) kinerja adalah standart yang telah ditentukan yang digunakan sebagai bukti seseorang sudah berusaha semaksimal mungkin dan usaha tersebut merupakan indikator seseorang yang memilikki potensi yang dapat dikembangkan dalam rangka memikul tanggung jawab yang lebih besar seperti kualitas kerja, kecepatan dan ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja sama.

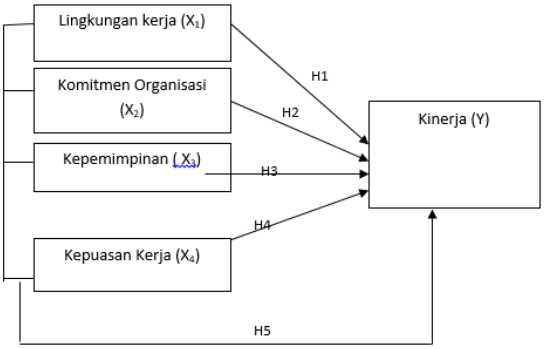
Beberapa indikator untuk mengukur sejauh mana karyawan mencapai suatu kinerja secara individual menurut (Sitanggang, 2005:111) adalah sebagai berikut:

1) Kualitas: Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
2) Kuantitas: Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
3) Ketepatan Waktu: Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koorKantori dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
4) Efektifitas: Tingkat penggunaan sumber daya

manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian: Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

2.2 Kerangka Pemikiran



Gambar 1

Model Kerangka Pemikiran

Keterangan :

Variabel Independen (X)

X_1 : Lingkungan Kerja

X_2 : Komitmen Organisasi

X_3 : Kepemimpinan

X_4 : Kepuasan Kerja

Variabel dependen (Y)

Y : kinerja karyawan

2.3 Hipotesis

Penerimaan dan penolakan dari hipotesis tergantung dari hasil penelitian atau hasil penyelidikan terhadap faktor – faktor yang dikumpulkan dari data lapangan. (Hasan, 2004:140).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan Indosat Ooredo Area Kudus.
2. Terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja Karyawan Indosat Ooredoo Area Kudus.
3. Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan Indosat Ooredoo Area Kudus.
4. Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan Indosat Ooredoo Area Kudus.
5. Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja Karyawan Indosat Ooredoo Area Kudus.

2.4 Tipe Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian explanatori yang bertujuan untuk menentukan ada tidaknya pengaruh antar variabel. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara lingkungan kerja, komitmen

organisasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Indosat Oreedo Area Kudus.

2.5 Populasi dan Sampel

1. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Indosat Oreedo Area Kudus yang berjumlah 35 orang.
2. Sampel

   Adapun sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Oreedo Area Kudus yang berjumlah 35 orang.

2.6 Definisi Konsep dan Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Skala
1	Lingkungan Kerja	Nitisemito (2001:109) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan misalnya kebersihan, musik dan lain-lain	Penerangan Kebersihan dan warna Pertukaran udara Suara Keamanan	Skala Linkert
2	Komitmen organisasi	Komitmen organisasi merefleksikan keterlibatan dan kesetiaan karyawan pada organisasi. Keterlibatan dan kesetiaan ini dipengaruhi oleh seberapa besar pekerjaan yang dibebankan pada karyawan sesuai dengan harapan mereka. (Griffin,2004)	Bangga terhadap organisasi dan tujuan Keinginan untuk mengadakan perubahan organisasi Rasa memiliki kedekatan dengan organisasi serta ingin menjadi anggota organisasi Turn over karyawan Loyalitas karyawan	Skala Linkert
3	kepemimpinan	Kepemimpinan adalah kemampuan dalam mengarahkan pengikut pengikutnya untuk bekerja sama dengan kepercayaan serta tekun mengerjakan tugas – tugas yang di berikan oleh pimpinan mereka. (Terry, 2000:152)	Keterangan yang faktual Pengembangan karir Pembagian pekerjaan Pengakuan dan penghargaan Memahami dan mendalami bawahan	Skala Linkert

4	Kinerja	Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2000:67)	kualitas kerja kuantitas kerja kecepatan dan ketepatan kerja inisiatif dalam bekerja kemampuan kerja sama.	Skala Linkert

3.1 Jenis dan Sumber Data

1. Data primer khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian.
2. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan.

3.2 Metode Pengumpulan Data

1) Angket (kuisioner)

Angket adalah teknik pengumpulan data dengan menyerahkan atau mengirimkan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden. Responden adalah orang yang memberikan tanggapan (respon) atas atau menjawab pertanyaan pertanyaan yang diajukan dan dalam penelitian ini skala pengukuran angket menggunakan skala likert. Butir pertanyaan dalam kuesioner yang dituangkan dalam ukuran skala likert yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

1) Sangat Setuju : diberi skor 4
2) Setuju : diberi skor 3
3) Tidak Setuju : diberi skor 2
4) Sangat Tidak Setuju : diberi skor 1

4.1 Hasil Analisis Data

a. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2006:168) Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukan tingkat tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen.

Tabel 4. 8

Hasil Uji Validitas

variabel Penelitian	Butir Pertanyaan	Nilai r hitung	nilai r tabel	Ket
variabel lingkungan Kerja (X1)	1	0.771	0,334	Valid
	2	0.776	0,334	Valid
	3	0.681	0,334	Valid
	4	0.804	0,334	Valid
	5	0.653	0,334	Valid

Variable komitmen organisasi (X2)	1	0.804	0,334	Valid
	2	0.679	0,334	Valid
	3	0.859	0,334	Valid
	4	0.887	0,334	Valid
	5	0.782	0,334	Valid
variabel kepemimpinan (X3)	1	0,562	0,334	Valid
	2	0,905	0,334	Valid
	3	0,600	0,334	Valid
	4	0,658	0,334	Valid
	5	0,905	0,334	Valid
variabel kepuasan kerja (Y)	1	0,889	0,334	Valid
	2	0,906	0,334	Valid
	3	0,776	0,334	Valid
	4	0,908	0,334	Valid
	5	0,923	0,334	Valid
variabel Kinerja (Y)	1	0,562	0,334	Valid
	2	0,915	0,334	Valid
	3	0,600	0,334	Valid
	4	0,678	0,334	Valid
	5	0,905	0,334	Valid

Sumber : Data Primer, diolah Febuari 2018

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari keempat variabel yang terdiri dari 20 butir pertanyaan. Adapun cara memperoleh r tabel adalah df = n-2, maka 35-2 = 33, kemudian angka 33 dicari dalam tabel r sehingga didapatkan r tabel sebesar 0,334. Hasil yang didapatkan semuanya dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga pernyataan dalam kuesioner layak dan bisa digunakan dalam penelitian selanjutnya.

b.Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaanya atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali- kali pada waktu yang berbeda.

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas	Cronbach	Alpha Pembanding	Keterangan
Variabel lingkungan kerja	0.903	0.6	Reliable
Variabel komitmen organisasi	0.849	0.6	Reliable
Variabel kepemimpinan	0.992	0.6	Reliable
Variabel kepuasan kerja	0.786	0.6	Reliable
Variabel kinerja	0.885	0.6	Reliable

Sumber : Data Primer, diolah Febuari 2018

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari keempat variabel yang terdiri dari 5 indikator, dinyatakan reliabel karena Cronbach Alpha lebih besar dari Alpha pembanding yaitu 0,6. Sehingga bisa digunakan pada penelitian selanjutnya.

c.Persamaan Regresi Linier Berganda

Berdasarkanhasil analisis regresi linier berganda tersebut diperoleh data sebagai berikut :

Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.256	.802		1.565	.121
	lingkungan kerja	.097	.025	.147	3.884	.000
	komitmen organisasi	.969	.073	.696	13.328	.000
	kepemimpinan	.230	.045	.261	5.121	.000
	kepuasan kerja	.091	.031	.107	2.917	.004

a. Dependent Variable: kinerja

Data primer, diolah Febuari 2018

Berdasarkan data pada tabel di atas,dapat dijelaskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,256 + 0,097\ X_1 + 0,969\ X_2 + 0,230\ X_3 + 0,091 X_4$$

Dari persamaan di atas maka secara umum dapat diinterprestasikan penjelasan sebagai berikut :

1) Konstanta (a) 1,256, artinya jika tidak ada variabel lingkungan kerja (X_1), komitmen organisasi

(X_2) kepemimpinan (X_3) dan kepuasan kerja (X4) maka besarnya variabel kinerja karyawan adalah sebesar 1,256 satuan.

2) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (b1) = 0,097, artinya setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,097 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap.
3) Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (b2) = 0,969,artinya setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,969 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap.
4) Koefisien regresi variabel kepemimpinan (b3) = 0,230, artinya setiap peningkatan kepemimpinan sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,230 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap.
5) Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (b3) = (0,091), artinya setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,091 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap.

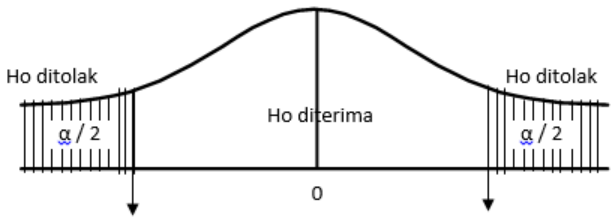
b. Uji Hipotesis I Penelitian

1) Pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan Indosat Oreedo Area Kudus

Pengujian hipotesis I penelitian yang menyatakan "Terdapat Pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan Indosat Oreedo Area Kudus dilakukan dengan menggunakan uji t.

Dari Hasil analisis data dengan SPSS 16 diperoleh nilai t hitung sebesar 3,884 sedang nilai t tabel pada taraf signifikansi 5%/ 2 dan df (n-k-1 = 35-4-1 = 30) adalah sebesar 2,042

Untuk membuat keputusan apakah akan menerima atau menolak hipotesis I tersebut dapat dilihat pada gambar daerah penerimaan di bawah kurva sebagai berikut :



Gambar 4.1

Kurva Normal Distribusi t Uji Hipotesis I

-t tabel = 2,042

t tabel = 2,042

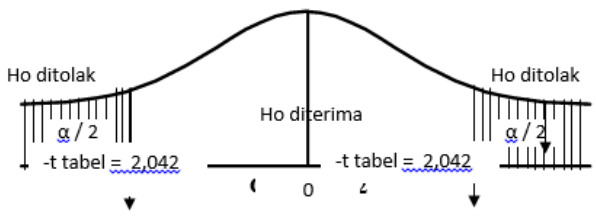
Dari gambar diatas nampak bahwa t Hitung terletak diluar daerah kritis (t-hitung (3,884), maka Ho ditolak yang berarti pernyataan hipotesis I penelitian "Terdapat Pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan Indosat Oreedo Area Kudus dapat diterima. Artinya jika lingkungan kerja karyawan ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

2)Pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja Karyawan Indosat Oreedo Area Kudus

Pengujian hipotesis II penelitian yang menyatakan "Terdapat Pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja Karyawan Indosat Oreedo Area Kudus dilakukan dengan menggunakan uji t.

Dari Hasil analisis data dengan SPSS 16 diperoleh nilai t hitung sebesar 13,328 sedang nilai t tabel pada taraf signifikansi 5%/ 2 dan df (n-k-1 = 35-4-1 = 30) adalah sebesar 2,042.

Untuk membuat keputusan apakah akan menerima atau menolak hasil hipotesis II tersebut dapat dilihat pada gambar daerah penerimaan di bawah kurva sebagai berikut :



Gambar 4.2

Kurva Normal Distribusi t Uji Hipotesis II

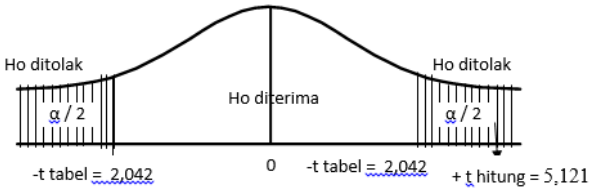
Dari gambar diatas nampak bahwa t Hitung terletak diluar daerah kritis (t-hitung (13,328), maka Ho ditolak yang berarti pernyataan hipotesis II penelitian "Terdapat Pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja Karyawan Indosat Oreedo Area Kudus **dapat diterima.** Artinya jika komitmen organisasi karyawan ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

2)Pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan Indosat Oreedo Area Kudus

Pengujian hipotesis III penelitian yang menyatakan "Terdapat Pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan Indosat Oreedo Area Kudus dilakukan dengan menggunakan uji t.

Dari Hasil analisis data dengan SPSS 16 diperoleh nilai t hitung sebesar 5,121 sedang nilai t tabel pada taraf signifikansi 5%/ 2 dan df (n-k-1 = 35-4-1 = 30) adalah sebesar 2,042

Untuk membuat keputusan apakah akan menerima atau menolak hipotesis IIIhitung tersebut dapat dilihat pada gambar daerah penerimaan di bawah kurva sebagai berikut :



Gambar 4.3

Kurva Normal Distribusi t

Uji Hipotesis III

+ t hitung = 13,328

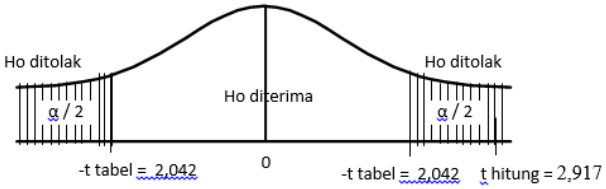
Dari gambar diatas nampak bahwa t Hitung terletak diluar daerah kritis (t-hitung (5,121), maka Ho ditolak yang berarti pernyataan hipotesis III penelitian "Terdapat Pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan Indosat Oreedo Area Kudus **dapat diterima.** Artinya jika kepemimpinan ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

2)Pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan Indosat Oreedo Area Kudus

Pengujian hipotesis IV penelitian yang menyatakan "Terdapat Pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan Indosat Oreedo Area Kudusdilakukan dengan menggunakan uji t.

Dari Hasil analisis data dengan SPSS 16 diperoleh nilai t hitung sebesar 2,917 sedang nilai t tabel pada taraf signifikansi 5%/ 2 dan df (n-k-1 = 35-4-1 = 30) adalah sebesar 2,042

Untuk membuat keputusan apakah akan menerima atau menolak hasil t hipotesis IV tersebut dapat dilihat pada gambar daerah penerimaan di bawah kurva sebagai berikut :



Gambar 4.4

Kurva Normal Distribusi t Uji Hipotesis IV

Dari gambar diatas nampak bahwa t Hitung terletak diluar daerah kritis (t-hitung (2,917), maka Ho ditolak yang berarti pernyataan hipotesis IV penelitian "Terdapat Pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan Indosat Oreedo Area Kudus **dapat diterima.**

2)Pengaruh signifikan lingkungan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja Karyawan Indosat Oreedo Area Kudus

Hasil Pengujian hipotesis V penelitian yang menyatakan "Terdapat Pengaruh signifikan lingkungan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja Karyawan Indosat Oreedo Area Kudus diperoleh nilai F hitung sebesar 165,884 lebih jelasnya lihat tabel anova di bawah ini :

Hasil Uji F

ANOVA[b]

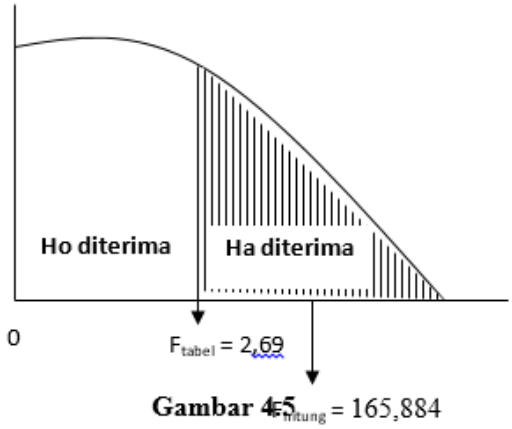
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	173.692	4	43.423	165.884	.000[a]
	Residual	23.297	30	.262		
	Total	196.989	34			

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, kepemimpinan, komitmen organisasi, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Data primer, diolah Febuari 2018

Kemudian nilai F tabel pada taraf signifikansi 5% dan df1 = 4, df2 = 34 adalah sebesar 2,69.Untuk mengetahui apakah hipotesis IV diterima atau ditolak maka dilihat pada gambar kurva distribusi di bawah ini :



Gambar 4.5

Kurva Distribusi F Untuk Uji Hipotesis V

Dari kurva distribusi F di atas dapat dijelaskan bahwa nilai F hitung berada di daerah penerimaan Ha, sehingga pernyataan hipotesis IV penelitian "Terdapat Pengaruh signifikan lingkungan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja Karyawan

Indosat Oreedo Area Kudus **dapat diterima.** Artinya jika lingkungan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

Diterimanya hipotesis IV penelitian menunjukkan apabila variasi variabel independen (lingkungan kerja (X_1), komitmen organisasi (X_2), kepemimpinan (X_3) dan kepuasan kerja (X_4)) dapat dijadikan sebagai prediktor bagi variasi variabel dependen (Y = kinerja karyawan).

c. Nilai Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel independen lingkungan kerja (X_1), komitmen organisasi (X_2), kepemimpinan (X_3) dan kepuasan kerja (X_4) terhadap variabel dependen (Y= kinerja karyawan). Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 87,6%, lebih jelasnya lihat tabel di bawah ini :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.939[a]	.882	.876	.512

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, kepemimpinan, komitmen organisasi, lingkungan kerja

Data primer, diolah Febuari 2018

Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel dependen yaitu variabel kinerja 87,6% dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam hal ini lingkungan kerja (X_1), komitmen organisasi (X_2), kepemimpinan (X_3) dan kepuasan kerja (X_4). Sedang sisanya sebesar 12,4% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti misalnya pengembangan karir, stres kerja, budaya organisasi dll.

5.1Simpulan

1. Dapat diijelaskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,256 + 0,097\ X_1 + 0,969\ X_2 + 0,230\ X_3 + 0,091 X_4$$

Dari persamaan di atas maka secara umum dapat diinterprestasikan penjelasan sebagai berikut :

a. Konstanta (a) 1,256, artinya jika tidak ada variabel lingkungan kerja (X_1), komitmen organisasi (X_2) kepemimpinan (X_3) dan kepuasan kerja (X4) maka besarnya variabel kinerja karyawan adalah sebesar 1,256satuan.
b. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (b1) = 0,097, artinya setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,097 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap.
c. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (b2) = 0,969,artinya setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,969

satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap.

d. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (b3) = 0,230, artinya setiap peningkatan kepemimpinan sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,230 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap.

e. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (b3) = (0,091), artinya setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,091 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap.

2. Pengujian hipotesis I penelitian yang menyatakan "Terdapat Pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan Indosat Oreedo Area Kudus"***dapat diterima***. Hal ini dibuktikan dengan t hitung > t tabel yaitu 3,884>2,042.
3. Pengujian hipotesis II penelitian yang menyatakan "Terdapat Pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan Indosat Oreedo Area Kudus***dapat diterima***. Hal ini dibuktikan dengan t hitung > t tabel yaitu 13,328 >2,042.
4. Pengujian hipotesis III penelitian yang menyatakan "Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan Indosat Oreedo Area Kudus"***dapat diterima***. Hal ini dibuktikan dengan t hitung > t tabel yaitu 5,121 >2,042.
5. Pengujian hipotesis IV penelitian yang menyatakan "Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan Indosat Oreedo Area Kudus"***dapat diterima***. Hal ini dibuktikan dengan t hitung > t tabel yaitu 2,917 >2,042.
6. Pengujian hipotesis V penelitian yang menyatakan "Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan dan kepuasan kerjaterhadap kinerja Karyawan Indosat Oreedo Area Kudus ***dapat diterima***. Hal ini dibuktikan dengan F hitung > F tabel yaitu 165,884>2,69.
7. Kemampuan variabel independen (lingkungan kerja (X_1), komitmen organisasi (X_2), kepemimpinan (X_3) dan kepuasan kerja (X_4) dalam menjelaskan variabel dependen (kinerja) adalah sebesar 87,6% sedangkan sisanya sebesar 12,4% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti misalnya misalnya pengembangan karir, stres kerja, budaya organisasi dll.

5.1 Saran

Berdasarkan hasil simpulan tersebut di atas maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja juga harus diperhatikan supaya karyawan akan dengan sendirinya akan disiplin terhadap pekerjaannya.rasa nyaman

di dalam bekerja. Jika mereka bekerja secara nyaman, maka otomatis kinerja mereka akan meningkat pula.

2. Diharapkan muncul rasa saling memiliki sesama karyawan sehingga mereka akan berkomitmen dalam bekerja dan solid saat bekerja
3. Sudah selayaknya pimpinan memahami kebutuhan pegawai supaya setiap kebijakan yang diambil akan membawa dampak yang maksimal terhadap kinerja.
4. Perusahaan memahami adanya kebutuhan dan keinginan karyawan saat bekerja sehingga mereka merasa nyaman saat bekerja dan puas dalam bekerja.
5. Bagi penelitian selanjutnya,untuk menyempurnakan penelitian ini dapat menggunakan objek penelitian yang lebih luas lagi. Kemudian menambahkan variabel penelitian, misalkan juga menambahkan variabel lain untuk diteliti misalnya komitmen organisasi, budaya organisasi, pengembangan karir,stres kerjadan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi.2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta. Jakarta

Baron, Gregory A. Rich, 2003, "Transformational and Transactional Leadership and Salesperson Performance,"Journal of Academy of Marketing Science 29 (2)

Bernadin (1993) dalam Crimson Sitanggang, 2005. Dalam www.wordpress.com.diambil tanggal 22 Febuari 2018

Cahyono, 2005. Managing Human Resources Productivity, Quality of Work Life Profit. McGraw-Hill Book Co, Singapore.

George R. Terry ,2000. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. (edisi bahasa Indonesia). PT. Bumi Aksara: Bandung.

Hasan, **lqbal**, 2000. *Pokok Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia

Hasan, **lqbal**, 2002. *Pokok Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia. edisi

Hasibuan Malayu,Drs, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta : Bumi Aksara

Hasibuan, 2006. Malayu. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta,

Mangkuprawira Sjafri, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta : Ghalia Indonesia

Masrurukhin. 2006. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan KerjaTerhadap Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Riau. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Gajah MadaYogyakarta

Mangkunegara, Prabu Anwar, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rosda Karya

Moekijat.2002.*Tata Laksana Kantor*. Mandar Maju, Bandung

Nitisemito,Alex S. 2001. *Manajemen Personalia Ghalia Indonesia*, Jakarta :

Robert L.Mathis, John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta: SalembaEmpat.

Robins. 2007. Dalam www blogsport .com di akses pada Januari 2017

Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. JRBI. Vol 2. No 2

Siagian. 2009 dalam teorionline. wordpress.com. diambil pada tanggal 22 Febuari 2018

Sitohang, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.

Soetarman. 2000. *Pengantar Manajemen*, Graha Ilmu: Yogyakarta.

Sugiyono. 2016. "Metode Penelitian Administrasi". Penerbit Alfabeta. Bandung.

Soeratno, licolin Arsyad, 2003. *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*,Yogyakarta : UPP AMP YKPN

Sugiyono, Prof, Dr, 2006. *Metoda Penelitian Bisnis*.Bandung:CV Alfabeta.

The Liang Gie.2000.*Administrasi Perkantoran Modern*. Liberty,Yogyakarta