

## **Pengaruh Penempatan Karyawan, Pengalaman Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dan Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Banyuwangi**

*The Influence Of Placement Of Employee, Work Experiance, And Work Environment Toward Loyalty and Performance Of Employees Of PT PLN (Persero) Banyuwangi Area*

Intan Masyichah, Dewi Prihatini, Muhammad Syaharudin  
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Jember (UNEJ)  
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121  
E-mail : intan,masyichah13@gmail.com

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penempatan karyawan, pengalaman kerja serta lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Banyuwangi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT PLN (Persero) Area Banyuwangi. Sampel dalam penelitian berjumlah 49 responden.. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan proportionate random sampling. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan karyawan, pengalaman kerja serta lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Banyuwangi dengan arah positif, serta loyalitas karyawan berpengaruh kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Banyuwangi dengan arah positif.

**Kata kunci** : Penempatan Karyawan, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas Karyawan dan Kinerja Karyawan

### **Abstract**

*This study was aimed to determine analyze the influence of placement of employees, work experience and work environment toward Employee Loyalty and performance of employees of PT PLN (Persero) Banyuwangi Area. Population in this study were employees of PT PLN (Persero) Banyuwangi Area and sample in this study who totaling 49 people. The analysis tool used is Path Analysis. The results showed that the placement of employees, work experience and work environment influence to employee loyalty and employee performance at PT PLN (Persero) Banyuwangi Area with a positive direction, as well as loyalty influence performance of employees at PT PLN (Persero) Banyuwangi Area with a positive direction.*

**Keywords** : Placement Of Employees, Work Experiance, Work Environment , Loyalty and Performance Of Employees

### **Pendahuluan**

PT. PLN (Persero) adalah satu-satunya perusahaan yang memiliki tugas mensuplai kebutuhan listrik negara. Sebagai perusahaan negara yang bertugas mensuplai kebutuhan listrik negara, PT. PLN (Persero) memiliki karyawan dengan loyalitas dan kinerja yang handal agar dapat memberikan pelayanan pada yang baik pada pelanggan dan memastikan kebutuhan pasokan listrik cukup baik untuk kebutuhan pelanggan. PT. PLN (Persero) Area Banyuwangi sebagai objek dalam penelitian ini merupakan salah satu bagian PT PLN (Persero) yang memastikan kebutuhan pasokan listrik serta melayani pelanggan PT PLN (Persero) di Wilayah Kabupaten Banyuwangi.

Untuk dapat melayani masyarakat, menjaga serta memastikan pasokan listrik di wilayah Banyuwangi, PT PLN (Persero) Area Banyuwangi harus didukung oleh karyawan yang memiliki loyalitas kerja dan kinerja yang

baik. Beberapa aspek dalam mengelola karyawan yang harus diperhatikan agar memperoleh karyawan yang memiliki loyalitas kerja dan kinerja baik antara lain yaitu penempatan karyawan, pengalaman kerja karyawan serta lingkungan kerja karyawan. Penempatan Karyawan menurut Sastrohadiwiryono (2002 : 162) adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala risiko dan kemungkinan- kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya Untuk memperoleh keberhasilan dalam menempatkan karyawan tentu perusahaan harus memiliki prosedur-prosedur dan ketentuan dari jenis pegawai yang ada dalam perusahaan.

Kebijakan perusahaan dalam menempatkan karyawannya tidak lepas dari penilaian perusahaan dari pengalaman kerja yang dimiliki karyawan. Menurut Foster (2001:40)

Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja akan membantu perusahaan dalam efisiensi waktu pengerjaan tugas, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Untuk menunjang keberhasilan perusahaan, menciptakan lingkungan kerja yang sehat, nyaman, harmonis juga menjadi kewajiban perusahaan. Menurut Sedarmayati (2001:1) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Guna mencapai tujuan perusahaan, perusahaan perlu meningkatkan loyalitas karyawan agar kinerja karyawan juga meningkat. Siswanto (1989) berpendapat bahwa loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk mentaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab.

Mangkunegara (2002 : 67) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan per-satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT. PLN (Persero) Area Banyuwangi menyadari akan pentingnya mengelola dan memiliki sumber daya manusia agar menjadi karyawan yang handal dan berkualitas sehingga bisa mencapai tujuan perusahaan. Oleh karna itu, perusahaan memberikan perhatian khusus terhadap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Perusahaan harus bisa mengelola dengan baik karyawannya dengan memperhatikan aspek penempatan karyawan, pengalaman kerja serta lingkungan kerja supaya karyawan menjadi lebih baik dalam bekerja, sehingga dengan itu karyawan dapat mempersembahkan hasil kerja terbaik pada perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## Metode Penelitian

### Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini, rancangan penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan (Singarimbun dan Efendi, 1995 : 256).

### Populasi dan Sampel

Artikel Ilmiah Mahasiswa 2016

Populasi dalam penilitan adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Area Banyuwangi. Sampel dalam penelitian berjumlah 49 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan proportionate random sampling. Menurut Martono (2012:76) proportionate random sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan apabila sifat atau unsur dalam populasi tidak homogen, teknik ini menghendaki cara pengambilan sampel dari tiap-tiap sub populasi dengan memperhitungkan besar kecilnya sub-sub populasi tersebut.

### Jenis Dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan cara penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. PLN (Persero) Area Banyuwangi dan data sekunder yang memperkuat data primer berupa data karyawan, data struktur organisasi dan data mengenai gambaran umum perusahaan.

### Metode Analisis

Dalam penelitian ini digunakan model analisis jalur (path analysis) untuk mengetahui bagaimana pengaruh penempatan karyawan, pengalaman kerja serta lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Banyuwangi.

Mekanisme analisa jalur adalah ;

- 1)Konsep uji yang digunakan didalam penelitian ini adalah a) Konsep uji digunakan untuk mengetahui variabel *independen*, yaitu penempatan karyawan ( $X_1$ ), dan pengalaman kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap variabel *intervening*, yaitu loyalitas karyawan ( $Z$ ); b) Konsep uji digunakan untuk mengetahui variabel *independen*, yaitu penempatan karyawan ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ), melalui loyalitas karyawan ( $Z$ ) berpengaruh terhadap variabel *dependent*, yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ), dan; c) Konsep uji digunakan untuk mengetahui variabel loyalitas karyawan ( $Z$ ) berpengaruh terhadap variabel *dependent*, yaitu kinerja ( $Y$ );
- 2)Data yang diolah akan dilakukan *trimming theory* jika terjadi pengaruh yang tidak signifikan pada masing-masing variabel, apabila penempatan karyawan ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja( $X_3$ ) tidak berpengaruh terhadap variabel *intervening*, yaitu loyalitas karyawan ( $Z$ ).

Model analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam persamaan struktural berikut :

$$Z = \beta X_1Z + \beta X_2Z + \beta X_3Z.....(\text{persamaan 1})$$

$$Y = \beta X_1Y + \beta X_2Y + \beta X_3Z + \beta ZY.....(\text{persamaan 2})$$

## Hasil Penelitian

### Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN Area Banyuwangi yang berjumlah 49 orang. Karakteristik responden dalam penelitian ini ada 4, yaitu karakteristik responden berdasarkan usia, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, karakteristik responden berdasarkan pendidikan dan karakteristik berdasarkan masa kerja.

**Uji Validitas**

Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi product moment pearson's, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5% (Prayitno, 2010:90).

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa masing-masing indikator (item) dalam variabel yang digunakan mempunyai hasil nilai *product moment pearson's* dengan signifikansi  $0,000 - 0,001 < 0,05$ , sehingga indikator (item) yang digunakan dalam variabel penelitian ini dapat dinyatakan relevan dan dapat digunakan sebagai alat dalam pengumpulan data.

**Uji Reliabilitas**

Pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Uji reliabilitas menggunakan cronbach's alpha. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 (Prayitno, 2010:97).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa data yang diperoleh bersifat reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* yakni penempatan karyawan ( X1) 0,743, pengalaman kerja (X2) 0,730, lingkungan kerja (X3) 0,732, Loyalitas karyawan (Z) 0,731 dan kinerja karyawan (Y) 0,731 > 0,60, sehingga data yang diperoleh dapat dinyatakan reliabel atau layak sebagai alat dalam pengumpulan data.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan kolmogorov-smirnovtest dengan menetapkan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 5% (Prayitno, 2010:71).

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa nilai probabilitas atau signifikansi untuk masing-masing variabel, yaitu Penempatan Kerja (X1) 0,805, Pengalaman Kerja (X2) 0,854, Lingkungan Kerja(X3) 0,763, Loyalitas Karyawan (Z) 0,805, dan Kinerja Karyawan (Y) 0,854 > 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal

**Analisis Jalur**

Setelah melalui tahap uji instrument dan asumsi kelayakan model regresi, maka selanjutnya dilakukan analisis jalur. Hasil analisis jalur antara variabel *independen* yaitu penempatan karyawan, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan variabel *intervening* yaitu

*Loyalitas karyawan*, serta variabel *dependen* yaitu kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Analisis Jalur

	<i>Standerdized</i>	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.	$\alpha$	Keterangan
Jalur	Beta ( $\beta$ )					
X <sub>1</sub> →Z	0,230	2,283	> 2,014	0,027	< 0,05	Signifikan
X <sub>2</sub> →Z	0,380	2,949	> 2,014	0,005	< 0,05	Signifikan
X <sub>3</sub> →Z	0,369	3,073	> 2,014	0,004	< 0,05	Signifikan
X <sub>1</sub> →Y	0,281	2,667	> 2,014	0,011	< 0,05	Signifikan
X <sub>2</sub> →Y	0,304	2,257	> 2,014	0,029	< 0,05	Signifikan
X <sub>3</sub> →Y	0,389	3,089	> 2,014	0,003	< 0,05	Signifikan
Z →Y	0,893	13,630	> 2,014	0,000	< 0,05	Signifikan

Berdasarkan koefisien jalur pada , maka persamaan yang dapat dibentuk adalah ;

$$Z = 0,230 X_1 + 0,380 X_2 + 0,369 X_3$$

$$Y = 0,281 X_1 + 0,304 X_2 + 0,389 X_3 + 0,893 Z$$

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *independen* berpengaruh terhadap variabel *dependen* secara signifikan. Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\%$ , dengan derajat kebebasan (df) n-k-1 atau 48-3-1 = 44. Hasil analisis jalur adalah untuk mengetahui pengaruh penempatan karyawan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja dan variabel *intervening* yaitu loyalitas karyawan, serta variabel *dependen* yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda (hal ini untuk menguji pengaruh secara parsial) diperoleh hasil yang dapat dinyatakan :

a. Pengaruh penempatan karyawan terhadap loyalitas karyawan

Variabel penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (2,283>2,014) dan signifikansi  $0,027 < 0,05$ . Maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh penempatan karyawan terhadap loyalitas karyawan.  $t_{hitung}$  positif, maka jika ada peningkatan pada variabel penempatan karyawan akan meningkatkan loyalitas karyawan.

b. Pengaruh pengalaman kerja terhadap loyalitas karyawan

Variabel pengalaman kerja terhadap loyalitas karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (2,949>2,014) dan signifikansi  $0,005 < 0,05$ . Maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh pengalaman kerja terhadap loyalitas karyawan.  $t_{hitung}$  positif, maka jika ada peningkatan pada variabel pengalaman kerja akan meningkatkan loyalitas karyawan;

c. Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan

Variabel lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (3,073>2,014) dan signifikansi  $0,004 < 0,05$ . Maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti ada pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.  $t_{hitung}$  positif, maka jika

ada peningkatan pada variabel lingkungan kerja akan meningkatkan loyalitas karyawan;

d. Pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan

Variabel penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,667 > 2,014$ ) dan signifikansi  $0,011 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti ada pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan.  $t_{hitung}$  positif, maka jika ada peningkatan pada variabel penempatan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan;

e. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,257 > 2,014$ ) dan signifikansi  $0,029 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.  $t_{hitung}$  positif, maka jika ada peningkatan pada variabel pengalaman kerja akan meningkatkan kinerja karyawan;

f. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,089 > 2,014$ ) dan signifikansi  $0,003 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.  $t_{hitung}$  positif, maka jika ada peningkatan pada variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan;

g. Pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan

Variabel loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $13,630 > 2,014$ ) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti ada pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan.  $t_{hitung}$  positif, maka jika ada peningkatan pada variabel loyalitas karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

### Perhitungan Koefisien Jalur

Setelah dilakukan uji hipotesis, maka langkah selanjutnya adalah melakukan perhitungan koefisien jalur. Pengujian koefisien jalur dilakukan secara langsung untuk mengetahui “seberapa besar pengaruh langsung variabel *independen* berpengaruh terhadap variabel *dependen*”.

a. Pengaruh langsung (*Direct Effect*)

- 1) Pengaruh langsung variabel penempatan karyawan terhadap loyalitas karyawan adalah sebesar 23%;
- 2) Pengaruh langsung variabel pengalaman kerja terhadap loyalitas karyawan adalah sebesar 38%;
- 3) Pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan adalah 36,9%;
- 4) Pengaruh langsung variabel penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 28,15%
- 5) Pengaruh langsung variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 30,4%

6) Pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 38,9%;

7) Pengaruh langsung variabel loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 89,3%.

b. Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*)

1) Pengaruh secara tidak langsung variabel penempatan karyawan melalui loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan.

$$(0,230 \cdot 0,893) = 0,205 \text{ atau } 20,5\%$$

2) Pengaruh secara tidak langsung variabel pengalaman kerja melalui loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan

$$(0,380 \cdot 0,893) = 0,339 \text{ atau } 33,9\%$$

3) Pengaruh secara tidak langsung variabel lingkungan kerja melalui loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan

$$(0,369 \cdot 0,893) = 0,330 \text{ atau } 33\%.$$

c. *Total Effect*

1) *Total Effect* :  $Y \leftarrow X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$ ,  $0,281 + 0,205 = 0,486$  atau 48,6%;

2) *Total Effect* :  $Y \leftarrow X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$ ,  $0,304 + 0,339 = 0,643$  atau 64,3%;

3) *Total Effect* :  $Y \leftarrow X_3 \rightarrow Z \rightarrow Y$ ,  $0,389 + 0,330 = 0,719$  atau 71,9%.

## Pembahasan

### Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan

Penempatan karyawan merupakan aspek yang penting karena langsung berkaitan dengan perhatian karyawan terhadap pekerjaan dan hasil kerja karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT PLN (Persero) Area Banyuwangi menunjukkan bahwa penempatan karyawan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT PLN Area Banyuwangi dengan arah positif;

Hal ini menunjukkan bahwa PT. PLN (Persero) Area Banyuwangi dalam menempatkan karyawan memiliki prosedur, pertimbangan serta benar-benar memperhatikan prestasi akademis, kondisi fisik pegawai dan usia pegawai sebelum melakukan penempatan pegawai untuk meminimalisir terjadinya kesalahan dalam menempatkan karyawan, yang dapat berimbas pada loyalitas karyawan.

Penempatan karyawan dalam sebuah perusahaan adalah salah satu cara untuk mengelola karyawan agar tercipta karyawan yang produktif, berdedikasi dan mempunyai kinerja yang baik.

Hal ini sesuai dengan pendapat dari Sulistiyani & Rosidah (2003:151) yang mengemukakan bahwa penempatan kerja adalah kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi, atau bagian personalia untuk menentukan seorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu.

Sesuai dengan pendapat tersebut artinya PT. PLN (Persero) Area Banyuwangi melakukan penempatan karyawan tidak sekedar menempatkan saja, melainkan juga mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki karyawan dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan.

#### **Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan**

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan, menunjukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. PLN Area Banyuwangi dengan arah positif. Pengalaman kerja yang dimiliki setiap karyawan merupakan suatu kelebihan yang dapat membantu kelancaran dalam proses pengerjaan tugas yang diberikan perusahaan.

Pengalaman kerja karyawan PT. PLN Area Banyuwangi didapat dari hasil proses kerja dan belajar karyawan selama bertugas, telah memberikan banyak manfaat dan membuat karyawan lebih menguasai pekerjaannya. Dengan memiliki karyawan yang mempunyai pengalaman kerja akan sangat mendukung aktivitas dan efisiensi kerja yang ada sehingga dapat memperlancar dalam mengerjakan tugas yang di beri perusahaan.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan**

Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk menunjang kenyamanan bekerja para karyawannya. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik, sehingga pelaksanaan aktivitas kerja di dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik dan lancar.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. PLN (Persero) Area Banyuwangi menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. PLN (Persero) Area Banyuwangi telah merasakan kenyamanan dengan kondisi lingkungan kerja.

Hal ini sesuai dengan pendapat Alex S Nitisemito (2000:183) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

#### **Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. PLN (Persero) Area Banyuwangi menunjukan terdapat pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung pada penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut dapat diketahui dimana pengaruh langsung pada penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan nilai lebih besar yang menunjukan bahwa PT. PLN (Persero) Area Banyuwangi benar-benar mempertimbangkan prestasi akademis, kondisi kesehatan fisik karyawan, dan usia layak karyawan sebelum melakukan penempatan karyawan agar dapat meminimalisir terjadinya kesalahan

dalam menempatkan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh data deskripsi responden yang menunjukan bahwa sebelum melakukan penempatan karyawan, PT. PLN (Persero) Area Banyuwangi mempertimbangkan prestasi akademis dan latar belakang pendidikan karyawan.

Sementara itu nilai pengaruh tidak langsung memiliki nilai lebih kecil daripada pengaruh langsung penempatan karyawan terhadap kinerja. Kondisi dilapangan menunjukan bahwa sebelum melakukan penempatan karyawan, PT. PLN (Persero) Area Banyuwangi telah mempertimbangkan prestasi akademis dan latar belakang pendidikan, juga usia layak karyawan dan kondisi fisik kesehatan karyawan. Hal ini didukung dengan data responden berdasarkan usia yang sekaligus menunjukan kondisi fisik karyawan.

Dengan demikian maknanya PT. PLN (Persero) Area Banyuwangi melakukan penempatan karyawan tidak sekedar menempatkan saja, melainkan juga mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki karyawan dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan

#### **Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. PLN (Persero) Area Banyuwangi hasil menunjukan terdapat pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung pada pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, dimana pengaruh langsung memiliki pengaruh lebih besar menunjukan bahwa seorang karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Banyuwangi yang memiliki pengalaman kerja dapat bekerja dengan baik dan lebih efisiensi waktu pengerjaan tugas.

Penilaian tersebut menunjukkan bahwa pengalaman yang dimiliki karyawan PT. PLN (Persero) Area Banyuwangi dapat mendukung kinerja karyawan, sebab dengan memiliki pengalaman karyawan dapat bekerja dengan luwes dan efisien terhadap waktu serta dapat menguduga kesulitan yang dihadapi. Hal ini juga didukung pendapat Marwan Asri (1986) menyatakan beberapa hal yang dapat digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang yakni, gerakannya mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menghadapi tanda-tanda, dapat menduga timbulnya kesulitan sehingga siap menghadapinya karena didukung oleh pengalaman kerja yang dimiliki, dan bekerja dengan tenang.

Selain memiliki dampak pengaruh langsung, penelitian juga menunjukan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung yang menunjukan bahwa seorang karyawan yang tidak mempunyai pengalaman kerja bukan tidak berkontribusi bagi perusahaan, namun sebaliknya karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja banyak dapat mengasah kemampuan dan mengembangkan diri dengan bimbingan karyawan yang memiliki pengalaman kerja banyak. Sehingga seiring dengan waktu yang berjalan dan proses belajar dalam memecahkan masalah karyawan akan dapat mengembangkan potensi diri dan membantu

perusahaan untuk mencapai target. Hal ini didukung dengan data responden berdasarkan masa kerja karyawan.

Dengan mempertimbangkan dan memperhatikan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, PT. PLN (Persero) Area Banyuwangi mendorong karyawan untuk mengasah kemampuan, keterampilan dan mendorong karyawan untuk memiliki kinerja yang baik.

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

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. PLN (Persero) Area Banyuwangi terdapat pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung, dimana pengaruh langsung mempunyai dampak pengaruh lebih besar daripada pengaruh tidak langsung menunjukan bahwa Lingkungan kerja yang ada pada PT. PLN (Persero) Area Banyuwangi benar-benar diperhatikan oleh perusahaan mengingat pengaruh lingkungan kerja sangat besar terhadap kinerja karyawan. Fasilitas-fasilitas untuk mendukung kerja karyawan juga diperhatikan dan dipenuhi untuk mendukung proses kerja yang lancar serta menunjang karyawan untuk memberikan pelayanan baik pada pelanggan. Selain didukung dengan fasilitas-fasilitas yang memadai, hubungan kerja antara pegawai terjalin dengan baik dan harmonis mampu mendukung karyawan untuk bekerja dengan baik. Selain mempunyai dampak pengaruh langsung penelitian juga menghasilkan pengaruh tidak langsung yang lebih kecil pengaruhnya daripada pengaruh langsung. Hal ini menunjukan bahwa PT. PLN (Persero) Area Banyuwangi terbukti memberikan kenyamanan dan membantu karyawan untuk berkonsentrasi penuh pada tugas yang diberikan perusahaan sehingga kerja karyawan dapat optimal.

Hal ini memiliki makna bahwa untuk menunjang dan mempermudah kerja karyawan, PT PLN (Persero) Area Banyuwangi telah memperhatikan lingkungan kerja karyawan, oleh karena itu diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan**

Loyalitas karyawan merupakan bentuk kecintaan karyawan terhadap perusahaan, seorang karyawan yang mempunyai loyalitas terhadap perusahaan akan bekerja lebih giat demi memberikan hasil tugas terbaik pada perusaannya. Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh langsung yang menunjukan bahwa semakin loyal seorang karyawan terhadap perusahaannya maka akan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karyawan dalam PT. PLN (Persero) Area Banyuwangi baik yang berada pada bagian teknik maupun non teknik mempunyai loyalitas kerja hal ini dapat terlihat dari loyalitas kerja karyawan yang dapat terlihat dari adanya proses kerja yang saling membantu dalam mengerjakan permasalahan kerja yang ada didalam perusahaan, disiplin dalam berkerja dengan mengejakan tugasnya secara tepat waktu dan masuk dan pulang kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, lebih patuh terhadap peraturan

kerja yang ditetapkan dalam perusahaan. Karyawan yang ada juga patuh terhadap peraturan kerja yang telah ditetapkan dan disetujui bersama, karyawan yang berkerja diperusahaan akan benar melakukan pekerjaan dan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya didalam perusahaan.

Penilaian tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) Area Banyuwangi memiliki loyalitas dalam bekerja.

### **Kesimpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ;

- a. Penempatan karyawan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT PLN Area Banyuwangi dengan arah positif;
- b. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT PLN Area Banyuwangi dengan arah positif;
- c. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT PLN Area Banyuwangi dengan arah positif;
- d. Penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN Area Banyuwangi;
- e. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN Area Banyuwangi;
- f. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN Area Banyuwangi;
- g. Loyalitas kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN Area Banyuwangi dengan arah positif.

### **Keterbatasan**

Keterbatasan didalam penelitian ini adalah penilaian variabel loyalitas kerja karyawan dan kinerja karyawan, dilakukan dengan metode penilaian skala, bukan menggunakan metode penilaian umpan balik. Sehingga untuk studi selanjutnya, diharapkan untuk menggunakan metode umpan balik. Penilaian metode umpan balik ini dapat lebih objektif dalam menyediakan ukuran yang lebih objektif untuk menilai kinerja.

Selain itu, alat pengumpulan data hanya menggunakan kuesioner saja. Tidak didukung dengan wawancara . Sehingga diharapkan bagi studi selanjutnya, dalam penelitian hendaknya melakukan survei objek penelitian sehingga dapat diketahui apakah dalam objek penelitian terdapat kejanggalan yang membutuhkan penelitian serta alat pengumpulan data tidak hanya melalui kuesioner namun juga dipertimbangkan untuk melengkapi pengumpulan data dengan wawancara serta dokumentasi, agar memudahkan untuk mengolah dan menimplementasikan hasil penelitian.

### **Ucapan Terima Kasih**

“Penulis mengucapkan terimakasih kepada dosen pembimbing 1 dan dosen pembimbing 2 yang dengan sabar memberikan pengarahan, juga semangat serta

kepada manajemen PT. PLN (Persero) Area Banyuwangi sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik”.

### **Daftar Pustaka**

Alex.S.Nitisemito.2000. Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia Ed.3. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta : PPM

Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Martono,N. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif : analisis isi dan analisis data sekunder*. Jakarta : Rajawali Pers

Marwan Asri. 1986. *Pengelolaan Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.

Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. MediaKom, Yogyakarta

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Siswanto Sastrohadiwiryono. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.

Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu