

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN KARYAWAN, BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PANCA INDAH JAYAMAHE

Andini Sugianto Putri¹,
Email: andini.asp12@gmail.com

Jovi Iristian²,
Email: joviiristian@unitomo.ac.id

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Dr. Soetomo Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan data primer dan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian terdiri dari 50 orang yang dipekerjakan oleh PT Panca Indah Jayamahe. Strategi pengambilan sampel jenuh digunakan dalam penelitian ini, di mana semua individu dari populasi dimasukkan sebagai sampel. Data dikumpulkan oleh administrasi kuesioner. Temuan penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja secara signifikan statistik memengaruhi kinerja karyawan. Nilai thitung yang dihitung sebesar -2,935 lebih dari nilai ttabel 1,67866, menunjukkan dampak yang signifikan secara statistik. Analisis menguraikan bahwa komitmen karyawan secara signifikan dan positif memengaruhi kinerja karyawan (thitung > ttabel 3,540 > 1,67866) pada tingkat signifikansi 0,001, yang < 0,05. Budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan secara statistik signifikan dan positif (thitung > ttabel 4,230 > 1,67866) pada tingkat signifikansi 0,000, yang < 0,05. Hasil studi ini juga menemukan bahwa secara simultan dan signifikan lingkungan kerja, komitmen karyawan, dan budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi 0,000, yang < 0,05.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan; Komitmen Karyawan; Lingkungan Kerja.

ABSTRACT

This study uses primary data and quantitative approach. The research sample consists of 50 people employed by PT Panca Indah Jayamahe. Saturated sampling strategy is used in this study, where all individuals from the population are included as samples. Data were collected by administering questionnaires. The findings of this study explain that the work environment significantly affects employee performance. The calculated t-value of -2.935 is more than the t-table value of 1.67866, indicating a statistically significant impact. The analysis describes that employee commitment significantly and positively affects employee performance (t-value > t-table 3.540 > 1.67866) at a significance level of 0.001, which is < 0.05. Organizational culture affects employee performance statistically significantly and positively (t-value > t-table 4.230 > 1.67866) at a significance level of 0.000, which is < 0.05. The results of this study also found that simultaneously and significantly work environment, employee commitment, and organizational culture affect employee performance with a significance level of 0.000, which is < 0.05.

Keyword: Organizational Culture; Employee Performance; Employee Commitment; Work Environment.

I. PENDAHULUAN

Setiap organisasi memiliki tujuan khusus untuk dicapai untuk menyelesaikan visi dan misi yang ditetapkan. Pencapaian tujuan sebuah organisasi bisa terwujud jika didukung oleh keterlibatan sumber daya manusia (SDM). Dengan demikian, sangat krusial untuk sebuah

organisasi untuk menawarkan insentif konstruktif bagi karyawan. untuk mendapatkan tingkat kepuasan yang tinggi, yang akan terus meningkatkan produktivitas mereka (Fauzah, 2017).

PT Panca Indah Jayamahe, perusahaan domestik yang beroperasi di sektor pipa baja, menghadapi banyak hambatan yang berdampak pada kesejahteraan dan produktivitas tenaga kerjanya. Organisasi berfungsi dalam lanskap bisnis yang sangat kompetitif, ditandai dengan permintaan yang signifikan untuk mematuhi jadwal proyek. Karyawan sering melakukan kerja fisik yang berat di lokasi proyek yang berbeda, seringkali dalam kondisi cuaca yang keras, yang secara langsung dapat memengaruhi kesehatan mereka dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.(Iristian, 2024).

Lingkungan kerja yang optimal memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Suasana yang mempromosikan produktivitas, kepuasan, dan kinerja di antara karyawan juga dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak menguntungkan dapat mengurangi produktivitas karyawan.(Chartika, 2021). Dengan demikian, sangat penting untuk sebuah organisasi membangun lingkungan kerja yang nyaman atau kondusif dan menciptakan relasi yang damai serta harmonis antara karyawan dan bagian manajemen.

Tingkat komitmen yang ditunjukkan oleh karyawan merupakan penentu krusial kinerja mereka. Komitmen karyawan terhadap organisasi menunjukkan penerimaan mereka terhadap tujuan perusahaan dan upaya tekun mereka untuk mencapainya. Karyawan yang berkomitmen tinggi biasanya menunjukkan kinerja yang unggul dan berusaha untuk memenuhi tanggung jawab mereka dengan tekun.(Wibowo, 2016). Di sisi lain, individu yang tidak berkomitmen penuh dapat beroperasi dengan acuh tak acuh, yang menyebabkan penurunan kinerja perusahaan.

Organisasi dengan budaya perusahaan yang sangat kuat serta selaras bisa memberikan dampak yang menguntungkan pada perilaku karyawan dan meningkatkan produktivitas mereka. Budaya organisasi yang efektif menumbuhkan lingkungan yang memfasilitasi operasi perusahaan dan memotivasi anggota untuk memberikan kontribusi maksimal mereka (Rachmayuniawati, 2018). Maka, untuk mewujudkan kinerja yang optimal di PT Panca Indah Jayamahe, sangat penting untuk fokus pada budaya organisasi, komitmen karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang menguntungkan produktivitas.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis sejauh mana komitmen karyawan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan di PT Panca Indah Jayamahe. Studi ini adalah untuk meningkatkan pemahaman mengenai beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dan memberikan rekomendasi pragmatis bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan secara efektif mencapai tujuan organisasi. Selain itu, studi ini bertujuan untuk menggarisbawahi perlunya menciptakan lingkungan kerja yang menguntungkan, Upaya peningkatan komitmen karyawan, serta menumbuhkan budaya organisasi yang kuat yang sejalan dengan prinsip-prinsip perusahaan.

II. KAJIAN TEORETIS

Pengertian Kinerja

Kinerja mengacu pada hasil kerja atau perilaku individu di dalam organisasi yang selaras dengan tujuan organisasi dan menahan diri dari tindakan berbahaya. Kinerja adalah penentu utama kinerja perusahaan, dievaluasi oleh sejauh mana personel memenuhi tolok ukur yang ditetapkan. Kinerja mencakup jumlah dan kualitas hasil yang dicapai oleh personel selaras dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2020), kinerja tidak hanya mencakup jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga kualitas pekerjaan. Evaluasi kinerja dilakukan dengan mempertimbangkan bakat, preferensi, dan dorongan individu, serta cara seseorang memenuhi tanggung jawab mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

Dua faktor berikut bisa memengaruhi Kinerja karyawan yaitu factor internal dan eksternal:
Faktor Internal:

Karakteristik individu. Ini mencakup karakteristik, keterampilan, keadaan tubuh, dan kondisi mental yang melekat yang memengaruhi kinerja karyawan dalam tugas mereka.

Motivasi: Karyawan secara internal didorong untuk bekerja lebih efektif, yang mengarah pada peningkatan motivasi.

Faktor eksternal:

Lingkungan kerja mengacu pada tingkat dukungan yang diberikan oleh organisasi, yang meliputi ketersediaan fasilitas, hubungan positif dengan rekan kerja, dan suasana kerja yang kondusif.

Kondisi eksternal mengacu pada faktor-faktor, seperti inflasi, yang berpotensi memengaruhi daya beli karyawan dan kinerja mereka secara keseluruhan.

Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti gaji, kepuasan kerja, tingkat stres, dan desain pekerjaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, sangat penting bagi kebijakan perusahaan untuk sesuai dengan faktor-faktor tersebut.

Penelitian ini didukung oleh kerangka teoritis yang mencakup konsep-konsep terkait yang terkait dengan unsur-unsur yang memengaruhi kinerja karyawan. Konsep-konsep ini semakin diperkuat oleh temuan studi sebelumnya. Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gita & Susanti, (2023) terbukti bahwa komitmen organisasi tidak memiliki dampak penting terhadap kinerja karyawan. Namun, kinerja karyawan sangat signifikan dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja. Temuan studi ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berfungsi sebagai moderator, meningkatkan hubungan antara faktor-faktor ini dan kinerja karyawan.

Triyanti *et al.* (2021) melakukan studi tambahan yang menemukan bahwa komitmen karyawan, budaya organisasi, dan pengembangan karir secara simultan memengaruhi kinerja karyawan. Studi ini memvalidasi dampak signifikan dari budaya organisasi dan komitmen dalam meningkatkan kinerja, yang berfungsi sebagai dasar untuk penelitian ini.

Selain itu, sebuah penelitian oleh Putri, (2022) membuktikan bahwa stres kerja memiliki dampak yang menguntungkan, jika tidak signifikan secara statistik, pada kinerja karyawan. Di sisi lain, kepuasan kerja ditemukan memiliki pengaruh yang substansial. Studi ini meningkatkan pemahaman tentang aspek-aspek yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, meskipun dengan hasil yang berbeda tergantung pada pengaturan organisasi.

Kerangka konseptual penelitian dibangun berdasarkan teori dan temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan bisa dipengaruhi secara signifikan oleh beberapa factor seperti komitmen karyawan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Menurut pandangan ini, hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah: H1: Lingkungan kerja diyakini secara parsial memengaruhi kinerja karyawan. H2: Komitmen karyawan secara parsial memengaruhi kinerja karyawan. H3: Budaya organisasi secara parsial memengaruhi kinerja karyawan. H4: Komitmen karyawan, lingkungan kerja, dan

budaya organisasi secara simultan memengaruhi kinerja karyawan di PT Panca Indah Jayamahe. Dengan demikian, studi ini memiliki tujuan untuk meningkatkan pengetahuan tentang elemen-elemen yang memengaruhi kinerja karyawan dan menawarkan rekomendasi yang relevan untuk manajemen sumber daya manusia di PT Panca Indah Jayamahe.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian mencakup pendekatan terstruktur yang digunakan untuk mengidentifikasi ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, dan cara untuk memperoleh dan memastikan sifat data yang akan digunakan. Metodologi studi adalah pendekatan sistematis yang dipakai untuk pengumpulan informasi atau fakta terkait yang berkaitan dengan subjek penelitian. Menurut Sugiyono, (2020), populasi adalah domain luas yang mencakup produk atau orang dengan ciri khas serta karakteristik tertentu yang dipelajari oleh peneliti untuk menarik kesimpulan. Penelitian ini berpusat pada kelompok 50 karyawan yang dipekerjakan oleh PT Panca Indah Jayamahe.

Teknik pengambilan sampel komprehensif yang disebut pengambilan sampel total digunakan dalam penelitian ini, di mana setiap anggota populasi dimasukkan sebagai sampel. Seluruh metodologi pengambilan sampel, seperti yang didefinisikan oleh Sugiyono (2020), adalah teknik pengambilan sampel yang mencakup setiap anggota populasi sebagai satuan sampel. Studi ini menggunakan metodologi sampel jenuh, di mana ukuran sampel terdiri dari 50 karyawan, oleh karena itu merupakan ukuran analog dengan populasi.

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, dalam bentuk nilai numerik yang bersumber dari data primer, yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh para responden. Penelitian kuantitatif, seperti yang didefinisikan oleh Sugiyono (2020), menganut filosofi positivis dan menekankan pada pemeriksaan populasi atau sampel tertentu. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi distribusi kuesioner kepada pegawai PT Panca Indah Jayamahe. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang melibatkan penyajian urutan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk tanggapan mereka (Sugiyono, 2018) Kuisisioner penelitian ini menggunakan skala Likert lima tingkat, di mana tanggapan berkisar dari "Sangat Setuju" hingga "Sangat Tidak Setuju" (Sugiyono, 2020). Pengukuran ini memungkinkan evaluasi yang sesuai dan dapat diukur dari sikap, pendapat, dan persepsi responden.

Studi ini mencakup uji validitas untuk memastikan kemampuan kuesioner untuk menilai variabel yang sedang diselidiki dengan tepat. Validitas, sebagaimana didefinisikan oleh Sugiyono (2019), ditentukan dengan melakukan perbandingan perkiraan nilai r hitung dan r pada tabel. Kriteria validitas item adalah bahwa nilai r hitung harus positif dan lebih besar dari nilai r tabel. Selanjutnya, konsistensi data pengukuran dinilai dengan uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Kuesioner dianggap dapat diandalkan jika hasil pengujian menunjukkan koefisien reliabilitas komposit (α) 0,60 atau lebih tinggi (Sugiyono, 2017). Selanjutnya, penyelidikan lebih lanjut termasuk melakukan uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, heteroskedasitas, linieritas, dan pengujian autokorelasi. Tujuan dari tes ini adalah untuk mengkonfirmasi tidak adanya kesalahan dalam model regresi yang digunakan, yang dengan demikian dapat memengaruhi hasil akhir.

Uji-t dan uji-F dilakukan dalam pengujian hipotesis. Untuk mengevaluasi pengaruh yang tepat dari variabel independen pada variabel dependen, uji-t digunakan. Ini melakukan perbandingan nilai-t-hitung dengan nilai t-tabel, pada tingkat signifikansi 5% (Sugiyono, 2017). Uji F dilakukan untuk mengevaluasi efek simultan variabel independen pada variabel dependen, memanfaatkan koefisien determinasi R^2 dan koefisien korelasi (R). Penggunaan pendekatan ini memungkinkan penelitian ini untuk menghasilkan hasil yang lebih akurat

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Panca Indah Jayamahe merupakan korporasi dalam negeri yang bergerak di bidang *Engineering, Procurement, and Construction* (EPC) di sektor minyak dan gas Indonesia. Sejak didirikan pada 31 Januari 2008, perusahaan telah berhasil mengeksekusi berbagai proyek di sektor minyak dan gas dan menjalin kemitraan dengan perusahaan terkemuka seperti PGN, Pertagas, Petrokimia Gresik, dan lain-lain. Sampel penelitian terdiri dari seluruh 50 karyawan PT Panca Indah Jayamahe. Kuesioner disampaikan kepada semua responden sepanjang periode Februari hingga Maret 2024. Pendekatan sampel jenuh digunakan sebagai Teknik pengambilan sampel.

Analisis distribusi usia responden menunjukkan bahwa persentase tertinggi (28%) termasuk dalam kelompok usia 25-30 tahun, sedangkan responden lainnya didistribusikan di antara beberapa kelompok usia lainnya. Sekitar 42% dari total responden telah mencapai tingkat pendidikan sekolah menengah atau kredensial yang sebanding. Jenjang pendidikan tambahan, termasuk SMP, ijazah, sarjana (S1), dan jenjang kedua (S2), juga termasuk dalam survei. Analisis data mengungkapkan bahwa 36% responden memiliki kurang dari 6 tahun atau 6-10 tahun pengalaman kerja.

Studi ini menggunakan SPSS untuk melakukan analisis data penelitian. Signifikansi statistik item instrumen penelitian dapat dinilai dengan membandingkan indeks korelasi momen produk Pearson pada tingkat signifikansi 5% dengan nilai tabel. Secara analog, seseorang dapat mengevaluasi perkiraan koefisien korelasi (r) dengan membandingkannya dengan nilai kritis r dari tabel, dengan asumsi derajat kebebasan tertentu (df) dari $N - 2$, di mana N mewakili jumlah total pengamatan. Hasil uji validitas data menunjukkan bahwa koefisien korelasi yang dihitung (r) harus melebihi nilai kritis dari tabel yang relevan agar dianggap valid. Studi ini mencakup ukuran sampel 50 peserta ($N = 50$) dan parameter tingkat kebebasan (df) 48. Tingkat signifikansi ditetapkan pada 5%. Koefisien berkorelasi yang berasal dari tabel r adalah 0,2353.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0.863	0.2353	Valid
	X1.2	0.896	0.2353	Valid
	X1.3	0.872	0.2353	Valid
Komitmen Karyawan (X2)	X2.1	0.738	0.2353	Valid
	X2.2	0.784	0.2353	Valid
	X2.3	0.734	0.2353	Valid
	X2.4	0.675	0.2353	Valid
Budaya Organisasi (X3)	X3.1	0.835	0.2353	Valid
	X3.2	0.820	0.2353	Valid
	X3.3	0.757	0.2353	Valid
	X3.4	0.644	0.2353	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.790	0.2353	Valid
	Y1.2	0.802	0.2353	Valid
	Y1.3	0.658	0.2353	Valid
	Y1.4	0.625	0.2353	Valid
	Y1.5	0.626	0.2353	Valid

	Y1.6	0.560	0.2353	Valid
	Y1.7	0.802	0.2353	Valid

Sumber: Data yang diolah oleh peneliti menggunakan SPSS versi 25.

Data yang diperoleh dari tabel yang berhubungan dengan Komitmen Karyawan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa nilai risiko relatif (rr) yang dihitung untuk setiap item pernyataan dalam variabel ini melampaui nilai rrr yang disajikan dalam tabel, yaitu 0,2353. Kesimpulannya adalah semua data tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas variabel dikonfirmasi oleh nilai Cronbach alfa melebihi 0,6, menunjukkan bahwa variabel tersebut dapat dianggap dapat dipercaya.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.841	0.6	Reliabel
Komitmen Karyawan (X2)	0.705	0.6	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0.756	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.819	0.6	Reliabel

Sumber: Data SPSS OUTPUT Versi 25 yang diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel yang disediakan, terbukti bahwa hasil pengujian keandalan untuk semua indikator variabel independen dan variabel menunjukkan ketergantungan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Cronbach Alpha* > 0,6, mengkonfirmasi semua indikator reliabel.

Hasil Analisis Uji Asumsi Klasik

a. Tes Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Unstandardized Residual

N	50	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.43427417
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.061
Test Statistic	.081	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}	

- b. Test distribution is Normal.
- c. Calculated from data.
- d. Lilliefors Significance Correction.
- e. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Lampiran Olah data, 2024

Menurut hasil Uji Normalitas, nilai signifikansi 0,200 > 0,05, menunjukkan bahwa nilai residu terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

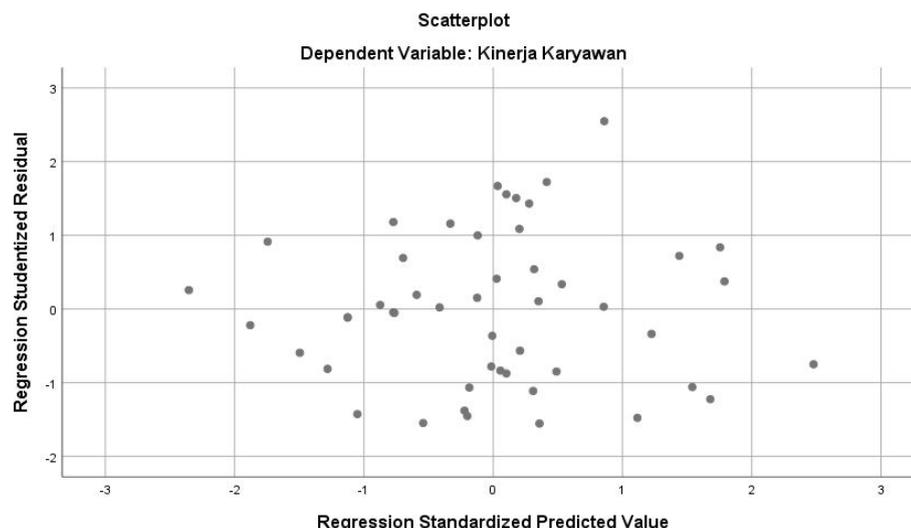
Uji multikolinearitas digunakan untuk memastikan adanya hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi. Indikator multikolinearitas dapat diidentifikasi dengan menganalisis *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai toleransi. Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) 10 atau kurang dan nilai toleransi 0,10 atau lebih tinggi menunjukkan di antara variabel bebas atau independen tidak terdapat tidak multikolinearitas dalam analisis regresi. Berdasarkan hasil pengujian di atas, variabel Lingkungan Kerja, Komitmen Karyawan, dan Budaya Organisasi menunjukkan nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10. Kesimpulannya, tidak ada korelasi atau keberadaan multikolinearitas di antara tiga variabel independen: Lingkungan Kerja, Komitmen Karyawan, dan Budaya Organisasi.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta		Tolerance			VIF	
1	(Constant)	9.164	3.440			2.664	.111			
	Lingkungan Kerja	-.503	.171	-.323		2.935	.005	.929	1.076	
	Komitmen Karyawan	.680	.187	.406		3.640	.001	.908	1.101	
	Budaya Organisasi	.760	.180	.476		4.230	.000	.890	1.124	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Lampiran Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel yang diberikan, dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi multikolinearitas untuk semua variabel dengan nilai VIF di atas 0,10 dan nilai toleransi di bawah 0,10. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengukur penyimpangan dari asumsi tradisional heteroskedastisitas, yang menyiratkan bahwa varians sisa tidak seragam di semua variabel dalam model regresi. Kondisi penting untuk model regresi adalah kurangnya gejala heteroskedasitas.



Gambar 1. Tes Heteroskedastitas

Sumber: Lampiran Pengolahan Data, 2024

Analisis grafik mengungkapkan bahwa data tersebar di atas grafik tanpa menunjukkan pola yang terlihat. Ini menyiratkan bahwa tidak ada adanya heteroskedastikitas dalam penyelidikan ini. Analisis linearitas dilakukan untuk memverifikasi adanya korelasi linier yang signifikan di antara variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Analisis kuantitatif linearitas dilakukan dengan menggunakan program komputer SPSS versi 25. Uji Linearitas dilakukan menggunakan SPSS pada tingkat signifikansi 0,05. Korelasi linier antara kedua variabel terbentuk ketika tingkat signifikansinya (Linearitas) kurang dari 0,05, menunjukkan tidak adanya penyimpangan dari linearitas. Lihat tabel di bawah ini untuk temuan uji linieritas.

Tabel 5. Uji Linearitas Lingkungan Kerja (X1)

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
LINGKUNGAN KERJA * KINERJA KARYAWAN	Between Groups	(Combined)	69.745	1	5.36	1.19	.32
		Linearity	4.297	1	4.29	.959	.33
		Deviation from Linearity	65.448	1	5.45	1.21	.31
	Within Groups		161.37	3	4.48		
Total		231.12	4				

Sumber: Pemrosesan Data SPSS versi 25

Adanya hubungan linier antara dua variabel ditunjukkan ketika signifikansinya, atau linieritas, kurang dari 0,05. Berdasarkan hasil uji Linearitas, nilai signifikan (Linearitas) adalah 0,334, menunjukkan bahwa data tidak linier karena 0,334 melebihi ambang batas yang dapat diterima yaitu 0,05.

Tabel 6. Uji Linearitas Komitmen Karyawan (X2)

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KOMITMEN KARYAWAN KINERJA KARYAWAN	Between Groups	(Combined)	77.087	1	5.930	1.749	.09
		Linearity	45.148	1	45.14	13.31	.00
		Deviation from Linearity	31.939	1	2.662	.785	.66
	Within Groups		122.03	3	3.390		
Total		199.12	4				

Sumber: Pemrosesan Data SPSS versi 25

Korelasi linier antara dua variabel ditetapkan dari signifikansi statistiknya (linearitas) di bawah 0,05. Nilai signifikan (Linearitas) yang diperoleh dengan uji Linearitas adalah 0,001, menunjukkan bahwa data tersebut linier karena 0,001 berada di bawah ambang batas 0,05.

Tabel 7. Uji Linearitas Budaya Organisasi (X3)

ANOVA Table		Sum of Squares		Df		Mean Square		F		Sig.	
A ORGANISASI * KINERJA KARYAWAN	BUDAYA	Between	(Combined	95.917	3	1	7.378	2.141	6	.03	
		Linearitas		57.762	1	2	57.76	16.75	0	.00	
		Deviation	from Linearitas	38.155	2	1	3.180	.922	5	.53	
		Within Groups		124.08	3	3	3.447				
		Total		220.00	6	4					
				0	9						

Sumber: Olah Data SPSS versi 25

Hubungan linier antara dua variabel dibuat dengan syarat signifikansinya, atau linieritas, kurang dari 0,05. Hasil uji Linearitas menunjukkan nilai signifikan 0,000, menunjukkan bahwa data linier pada tingkat signifikansi 0,05.

Uji Autokorelasi

Tujuan dari uji ini adalah untuk memastikan adanya hubungan antara dua faktor gangguan tertentu. Kehadiran autokorelasi dalam deret waktu adalah hasil dari ketergantungan pengamatan berturut-turut. Masalah ini muncul dari tidak adanya independensi residu yang lengkap di berbagai pengamatan. Dalam analisis autokorelasi ini menggunakan tes Durbin Watson.

Tabel 8. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.694 ^a	.481	.447		2.512	1.516

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN KARYAWAN
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Pemrosesan Data SPSS versi 25

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai Durbin Watson untuk uji autokorelasi adalah 1,516. Berdasarkan tabel dengan nilai yang diberikan $n = 50$ dan $k = 3$, nilai dL adalah 1.4206 dan nilai dU adalah 1.6739. Ini menunjukkan bahwa tidak ada autokorelasi.

Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan ketika data pengujian yang dihasilkan menunjukkan skala interval. Persamaan regresi linier berganda adalah model statistik yang ditandai dengan dimasukkannya 2 atau lebih variabel independen. Persamaan untuk regresi linier berganda dapat ditinjau pada table berikut:

Tabel 9. Regresi Linier Berganda

Unstandardized Coefficients Model	B	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		Error Std.				
1 (Constant)	9.164		3.440		2.664	.011
Lingkungan Kerja	-.503	.171		-.323	-	.005
Komitmen Karyawan	.680	.187		.406	2.935	.001
Budaya Organisasi	.760	.180		.476	4.230	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Olah Data, 2024

Tabel di atas menampilkan persamaan regresi, yang menentukan keberadaan dan kekuatan hubungan antara variabel independen dan dependen. Menurut penelitian ini, persamaan regresi linier berganda dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad Y = 9.164 - 0.5031 + 0.6802 + 0.7603 + e$$

Menurut persamaan turunan, pernyataan berikut dapat dibuat:

1. Koefisien konstan memiliki nilai positif, khususnya 9,164, menunjukkan bahwa ketika variabel Komitmen Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi tidak dipertimbangkan, kinerja karyawan cenderung meningkat sebesar 9,164.
2. Nilai koefisien untuk pengaruh Lingkungan Kerja (X1) adalah -0,503. Lingkungan kerja negatif ditandai dengan dampak satu arah terhadap lingkungan kerja, sehingga peningkatan kinerja karyawan akan menghasilkan penurunan -0,503.
3. Nilai koefisien Komitmen Karyawan (X2) adalah 0,680, menunjukkan hubungan positif. Artinya, peningkatan komitmen karyawan satu unit akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan.
4. Nilai koefisien (X3) untuk Budaya Organisasi adalah 0,760, menunjukkan hubungan positif. Ini berarti bahwa seiring dengan meningkatnya budaya organisasi, kinerja karyawan juga akan meningkat satu unit.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10. Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.694 ^a	.481	.447	2.512

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja,
Komitmen Karyawan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pemrosesan Data SPSS Versi 25

Tabel 13 memberikan penjelasan tentang tingkat koneksi atau tautan.

Koefisien R adalah 0,694. Nilai R Square 0,481 diperoleh dari hasil percobaan. Secara bersamaan variabel Lingkungan Kerja (X1), Komitmen Karyawan (X2), dan Budaya Organisasi (X3) menjelaskan 48,1% dampak pada variabel Kinerja Karyawan (Y). Namun demikian, segmen data yang terdiri dari 51,9% rentan terhadap dampak faktor tambahan yang tidak dikaji dalam studi ini.

Pengujian Hipotesis t Tes (Uji Parsial)

Tabel 11. Uji Parsial

Unstandardized Coefficients Model		Coefficients ^a			Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Error Std.				
1	(Constant)	9.164	3.440			2.664	.011
	Lingkungan Kerja	-.503	.171	-.323	2.935	-	.005
	Komitmen Karyawan	.680	.187	.406		3.640	.001
	Budaya Organisasi	.760	.180	.476		4.230	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Lampiran Olah data, 2024

Pengujian dianggap signifikan jika nilai hitungan t lebih dari nilai tabel t. Dalam hal ini, ukuran sampel (n) adalah 50 dan jumlah variabel (k) adalah 3. Besarnya tes, yang diwakili oleh derajat kebebasan (df), dihitung sebagai $n-3-1$, yang sama dengan 46. Tingkat signifikansi (α) ditetapkan pada 0,05.

- Melakukan uji parsial untuk menguji hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X1) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat.
- Perkiraan nilai t $-2,935 > t_{tabel}$ 1,67866, dan nilai signifikansi (Sig.) 0,005 kurang dari atau sama dengan 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara negative dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan.
- Melakukan uji parsial untuk menguji hubungan antara variabel independen komitmen karyawan (X2) dan kinerja karyawan (Y).
- Nilai thitung, berdasarkan hasil koefisien, adalah 3.540, yang $> t_{tabel}$ 1,67866. Selain itu, nilai signifikansi (Sig.) adalah 0,001, yang kurang dari tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Komitmen Karyawan memiliki dampak parsial namun signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Uji parsial dilakukan untuk memeriksa hubungan antara variabel Budaya Organisasi sebagai variabel independent dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen.
- Hasil Koefisien menunjukkan bahwa nilai thitung adalah 4.230, yang $> t_{tabel}$ 1,67866. Selain itu, nilai signifikansi (Sig.) adalah 0,000, yang $< 0,05$. Dengan demikian kesimpulannya adalah budaya organisasi memiliki dampak parsial namun penting pada kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 12. Tes Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	269.321	3	89.774	14.222	.000 ^b
	Residual	290.359	46	6.312		
Total		559.680	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Karyawan

Sumber: Lampiran Olah data, 2024

Uji ANOVA, juga dikenal sebagai uji F, menghasilkan nilai F yang dihitung sebesar 14.222 dengan probabilitas 0,000. Nilai probabilitas ini secara signifikan lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Komitmen Karyawan, dan Budaya Organisasi secara signifikan dan simultan memengaruhi Kinerja Karyawan PT Panca Indah Jayamahe.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 13 Hasil Uji Hipotesis

No.	Uraian	Temuan	Hasil
1	H1 = Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan PT Panca Indah Jayamahe	$0,005 \leq 0,05$	Diterima
2	H2 = Komitmen Karyawan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Panca Indah Jayamahe.	$0,001 < 0,05$	Diterima
3	H3 = Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Panca Indah Jayamahe.	$0,000 < 0,05$	Diterima
4	H4= Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Karyawan, Budaya Organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Panca Indah Jayamahe	$0,000 < 0,05$	Diterima

Sumber: Data olahan peneliti menggunakan SPSS versi 25.

Menurut table di atas maka hasil studi ini menunjukkan bahwa

- Hipotesis 1: Ada korelasi signifikan antara variabel yang terkait dengan lingkungan kerja dan variabel dependen kinerja karyawan.
- Hipotesis 2: Ada korelasi signifikan antara komitmen karyawan dan kinerja karyawan.
- Hipotesis 3: budaya organisasi secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel dependen
- Hipotesis 4: Lingkungan kerja, komitmen karyawan, dan budaya organisasi secara simultan dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan

PEMBAHASAN

Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Panca Indah Jayamahe

Hasil dari uji-t parsial menemukan bahwa variabel lingkungan kerja secara negatif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan di PT Panca Indah Jayamahe. Oleh karena itu, pernyataan hipotesis H1 dibenarkan oleh Tingkat signifikansi $0,005 < 0,05$. Temuan ini membuktikan bahwa kondisi lingkungan kerja di dalam organisasi ini secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, terutama mereka yang bekerja di lapangan. Paparan yang berkepanjangan terhadap kondisi cuaca yang tidak menentu, seperti panas ekstrem atau hujan lebat, dapat mengganggu kemampuan karyawan untuk berkonsentrasi dan kesejahteraan secara keseluruhan. Selain itu, pengaturan kerja di sektor ini sering ditandai dengan risiko, dan ada kemungkinan kecelakaan yang timbul jika protokol keselamatan tidak dipatuhi secara ketat. Selain itu, karyawan mungkin tidak memiliki akses mudah ke layanan dasar, seperti toilet, air minum, atau area tempat duduk yang sesuai, yang dapat sangat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas mereka. Proyek konstruksi PT Panca Indah Jayamahe sering memberlakukan batasan waktu yang ketat, sehingga meningkatkan tekanan pada personel lapangan untuk memenuhi target masing-masing. Selain itu, dalam lingkungan profesional yang beragam dan selalu berubah, kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif antara tim lapangan dan manajemen dapat terhambat, mengakibatkan kesalahpahaman dan koordinasi organisasi yang

tidak memadai. Sebagian besar personel PT Panca Indah Jayamahe memiliki pengalaman sebelumnya bekerja di lapangan, yang membuat mereka sangat memahami kondisi kerja dalam pengaturan khusus ini. Ada korelasi positif antara kebiasaan terhadap lingkungan kerja di bawah standar dan peningkatan kinerja, sementara korelasi negatif diamati antara lingkungan kerja yang menguntungkan dan penurunan kinerja. Secara kolektif, beberapa faktor ini menyebabkan efek negatif dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam organisasi.

Pengaruh variabel komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan PT Panca Indah Jayamahe

Analisis statistik menggunakan uji-t parsial menunjukkan bahwa variabel komitmen karyawan (X2) memiliki efek yang substansial dan menguntungkan pada kinerja karyawan (Y). Temuan ini didukung oleh tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, oleh karena itu menegaskan penerimaan pernyataan H2: Komitmen karyawan secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Kesimpulannya, komitmen yang ditunjukkan oleh staf PT Panca Indah Jayamahe terbukti berdampak positif terhadap kinerja mereka. Oleh karena itu, ada hubungan langsung antara tingkat dedikasi yang ditunjukkan oleh karyawan dan kinerja individu mereka di dalam organisasi.

Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Panca Indah Jayamahe

Analisis statistik menggunakan uji-t parsial menunjukkan bahwa variabel yang mewakili budaya organisasi (X3) secara signifikan dan positif memengaruhi kinerja karyawan (Y). Temuan ini mendukung hipotesis H3 yang menyatakan bahwa budaya organisasi secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Kesimpulannya, budaya organisasi yang baik di PT Panca Indah Jayamahe berdampak positif pada kinerja pekerja. Dengan demikian, tingkat kinerja karyawan di dalam organisasi akan meningkat secara langsung dalam korelasi dengan kaliber budaya organisasi yang diadopsi.

Pengaruh lingkungan kerja, komitmen karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Panca Indah Jayamahe

Temuan analisis yang dilakukan dengan menggunakan SPSS Versi 25 menunjukkan bahwa lingkungan kerja, komitmen karyawan, dan budaya organisasi secara simultan dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Tingkat signifikansi statistik yang diukur adalah 0,000, yang $<0,05$. Temuan ini mengkonfirmasi hipotesis H4, yang berpendapat bahwa lingkungan kerja, komitmen karyawan, dan budaya organisasi secara simultan serta positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan PT Panca Indah Jayamahe.

V. KESIMPULAN

Analisis data mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Panca Indah Jayamahe, tetapi komitmen karyawan dan budaya organisasi memiliki dampak yang menguntungkan dan substansial pada kinerja mereka. Pada saat yang sama, ketiga variabel ini memiliki dampak yang menguntungkan dan substansial, dengan budaya organisasi menjadi variabel yang paling berpengaruh. Oleh karena itu, disarankan agar PT Panca Indah Jayamahe harus terus menumbuhkan budaya organisasi yang kuat untuk meningkatkan hubungan karyawan, meningkatkan komitmen terhadap visi dan tujuan perusahaan, dan membangun lingkungan kerja yang kondusif yang mempromosikan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Untuk meningkatkan kedalaman penelitian, disarankan untuk menyelidiki variabel tambahan seperti disiplin kerja, motivasi kerja, dan kebahagiaan kerja. Ini akan menghasilkan temuan yang lebih beragam dan meningkatkan pemahaman tentang elemen-elemen yang memengaruhi kinerja karyawan. Peningkatan jumlah responden diantisipasi untuk meningkatkan signifikansi statistik dari temuan penelitian dan berfungsi sebagai titik referensi yang berharga untuk studi masa depan di bidang yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Chartika, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Sulselbar Cabang Masamba. (disertasi, UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALOPO). UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALOPO).
- Fauzah, YNUR (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Resparking Pt. Reska Multi Usaha (RMU) Area 4 Semarang di Stasiun Cirebon. IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
- Gita, S., & Susanti, R. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis UBS.*, 12(4).
- Iristian, J. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Niat Pergantian di PT. Plastindo Lamongan Starlight. *JEBD (Jurnal Internasional Kewirausahaan dan Pengembangan Bisnis)*, 7 (1) (40-48.).
- Mangkunegara, AP (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Putri, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *Lampung: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1–24.
- Rachmayuniawati, Y. (2018). Pengaruh kecerdasan sosial, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pekerja sosial memfasilitasi PKH untuk dinas sosial Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(2), 128–133.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Metode Campuran)*. Dalam Alfabet.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Triyanti, SJV, Wilujeng, S., & NuGraha, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Umum

