

Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Bagian Produksi PT Djohartex)

Ifa Nur Rohmah¹, Hadi Sasana², Budi Hartono³

Universitas Tidar¹, Universitas Diponegoro², Universitas Tidar³

ifanurrohmah@studentsuntidar.ac.id, hadijasana@live.undip.ac.id, hartono.budi@untidar.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Djohartex pada bagian produksi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain analitik observasional dan pendekatan cross-sectional dengan penentuan sampel 100 responden melalui teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuisioner kepada responden. Analisis data yang digunakan terdiri dari uji F, uji T, dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan.

Abstract

This study analyzes the influence of work environment, organizational culture of work discipline, work motivation, and organizational commitment on employee performance. The sample used in this study were employees of PT Djohartex in the production department. This research is a quantitative study with an observational analytic design and cross-sectional approach with a sample of 100 respondents through the purposive side technique. This data collection technique is through observation, interviews, and distributing questionnaires to respondents. Data analysis consisted of the F-test, T-test, and multiple linear regression analysis. This study's results indicate a simultaneous influence between the variables of work environment, organizational culture, work discipline, work motivation, and organizational commitment on employee performance. The variables of work environment, organizational culture, work discipline, work motivation, and organizational commitment partially have some positive and significant effects on employee performance.

Keywords: Work Environment, Organizational Culture, Work Discipline, Work Motivation, Organizational Commitment, and Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah semua konsep dan teknik yang dibutuhkan untuk menangani aspek personalia atau sumber daya manusia dari sebuah posisi manajerial, seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pemberian imbalan dan penilaian (Sedarmayanti dan Rahadian, 2018). Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi

perusahaan dimulai dari sumber daya manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal (Marlianda, 2019). Pencapaian tujuan perusahaan diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan tercermin dari kinerja karyawan

yang dihasilkan dan dari pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan perlu diperlakukan sebagai aset sehingga pengembangan sumber daya manusia mendapat perhatian khusus dan dilaksanakan secara berkesinambungan, serta memberikan kesempatan yang sama bagi setiap individu untuk berkembang dan mengembangkan kebijakan serta program yang tepat untuk meningkatkan kualitas aset manusia (Sembiring, 2020).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu yang sudah ditetapkan di dalam organisasi (Efrinawati, 2022). Kinerja adalah pelaksanaan tanggung jawab karyawan dengan pencapaian hasil kerja sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ada didalam perusahaan (Mangkunegara, 2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Kasmir, 2020).

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Setianingrum (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Berbeda dengan penelitian selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Mudayana (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries Semarang.

Tabel 1.1 Lingkungan Kerja Fisik pada PT. Djohartex

No	Parameter	Hasil
1.	Tekanan Udara	753 mmHG
2.	Kelembaban	73%
3.	Suhu	29,75 °C
4.	Kebisingan dalam ruangan	100,7 dB A

Sumber : Dokumen Evaluasi Lingkungan Hidup PT Djohartex, 2017

Pengukuran kualitas udara di dalam perusahaan yang dilakukan pada tahun 2017 di PT Djohartex menunjukkan bahwa suhu dan kelembaban telah melampaui baku mutu. Hasil pengukuran suhu dalam ruang produksi 29,75 C dan halaman pabrik 28,8 C, sedangkan baku mutu suhu 23-24 C. Hasil pengukuran kelembaban dalam ruang produksi 73% dan halaman pabrik 68%, sedangkan nilai baku mutu kelembaban 45%. (Sukoco, 2017), suhu ideal yang digunakan pada ruang kantor adalah 23-24 C dari suhu di luar ruangan. Suhu udara yang nyaman bagi sebagian besar pekerja adalah sebesar 25,6 C dengan nilai kelembaban sebesar 45% (Priansa dan Garnida, 2015). Pengukuran tingkat kebisingan PT Djohartex menunjukkan bahwa tingkat kebisingan di dalam pabrik telah melampaui baku mutu, hasil pengukuran 100,7 dB A sedangkan baku mutu 85 dB A. Diluar pabrik di bawah baku mutu dengan hasil 54,4 dB A dengan baku mutu 70 dB A. Kebisingan menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 adalah terjadinya bunyi yang tidak dikehendaki sehingga mengganggu atau membahayakan kesehatan.

Selain lingkungan kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi. Budaya organisasi adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Nawawi, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Ardhyanto *et al.*, (2015) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Borman *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan HRD PT Djohartex penurunan produksi kain disebabkan oleh faktor budaya antara lain keterlambatan dalam menangani mesin yang mati yang menyebabkan produksi kain harus diulang dari awal dan dalam mengoperasikan mesin memerlukan waktu tunggu yang cukup lama sehingga proses produksi akan terhenti selama beberapa waktu. Ada beberapa hal yang menjadi simbol budaya organisasi yaitu simbol fisik, simbol perilaku, dan simbol verbal (Widowati, 2013). Budaya organisasi PT

Djohartex didasarkan pada dua aspek yaitu slogan Trilogi dan Tridharma. Trilogi dan Tridharma menjadi ciri karakteristik dari PT Djohartex yang diemban oleh setiap anggota dan diimplementasikan dalam pekerjaan. Trilogi dan Tridharma dari PT Djohartex menciptakan budaya organisasi yang kuat, yang mendorong kualitas, integritas, hasil optimal, dan hubungan yang baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja itu antara lain, frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketataan pada standar kerja, ketataan pada peraturan kerja, dan etika kerja manusia (Sastrohadiwiryo, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Setianingrum (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.

Tabel 1.2 Data Ketidakhadiran PT Djohartex 2022

No.	Bulan	Ketidakhadiran
1.	Januari	143
2.	Februari	156
3.	Maret	180
4.	April	115
5.	Mei	168
6.	Juni	188
7.	Juli	185
8.	Agustus	189
9.	September	189
10.	Oktober	158
11.	November	95
12.	Desember	87

Sumber : wawancara pra penelitian dengan HRD PT Djohartex, 2022

Data ketidakhadiran PT Djohartex pada tahun 2022 menunjukkan bahwa ketidakhadiran diatas meliputi data mangkir. Data karyawan mangkir yang tinggi ini menunjukkan fenomena bahwa rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan. Kedisiplinan dalam diri karyawan PT. Djohartex belum sesuai dengan yang diharapkan.

Faktor selanjutnya yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu (Edy, 2020 dan Rivai, 2020). Perusahaan atau organisasi perlu memberikan motivasi pada karyawan jika ingin mencapai

target yang diinginkan oleh perusahaan atau organisasi. Motivasi perlu dilakukan agar para karyawan lebih bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan dan mau mengerahkan seluruh tenaganya (Toland dan Kadarisman, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Setianingrum (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor komitmen organisasi. Menurut Mangkulangit (2022) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Komitmen organisasi menjadi perhatian penting dalam penelitian karena memberikan dampak signifikan terhadap perilaku kerja seperti kinerja, kepuasan kerja, absensi karyawan, dan juga *turnover* karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono (2019) komitmen organisasional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat komitmen karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Tabel 1.3 Jumlah Karyawan PT Djohartex 2018-2022

No.	Tahun	Karya wan Tetap	Karya wan Kontr ak	Jumlah Karya wan
1.	2018	796	20	816
2.	2019	765	52	817
3.	2020	724	34	758
4.	2021	658	49	707
5.	2022	655	57	712

Sumber : wawancara pra penelitian dengan HRD PT Djohartex, 2022

Berdasarkan data ketenagakerjaan PT Djohartex pada tahun 2018 jumlah karyawan adalah sebanyak 816 karyawan dengan karyawan tetap sejumlah 296 orang dan karyawan kontrak sejumlah 20 orang. Jumlah tersebut tidak jauh berbeda dengan tahun 2019, di mana terdapat total 817 karyawan yang terdiri dari 765 karyawan tetap dan 52 karyawan

kontrak. Pada tahun 2020 terdapat penurunan jumlah karyawan yang signifikan, di mana total karyawan adalah 758 orang yang terdiri dari 724 karyawan tetap dan 34 karyawan kontrak. Begitu pula dengan tahun 2021 di mana PT Djohartex memiliki kuantitas jumlah karyawan yang menurun dibandingkan tahun sebelumnya, yaitu sebanyak 707 karyawan yang terdiri dari 658 karyawan tetap dan 49 karyawan kontrak. Adapun tahun 2022 jumlah total karyawan memiliki sedikit peningkatan, yaitu sebanyak 712 orang. Dari total karyawan tersebut, 655 karyawan adalah karyawan tetap, sedangkan 57 lainnya adalah karyawan kontrak. Mayoritas karyawan yang bekerja berasal dari Kabupaten Magelang, dengan tingkat pendidikan karyawan mayoritas SLTA. Data realisasi produksi menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Djohartex belum sesuai dengan harapan. Selama lima tahun terakhir, yaitu tahun 2018 hingga 2022, hasil produksi menurun sehingga mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

Tabel 1.4 Rekapitulasi Laporan Produksi PT Djohartex 2018-2022

No.	Tahun	Realisasi Produksi (m)
1.	2018	34.704.000
2.	2019	27.404.266
3.	2020	22.937.529
4.	2021	22.266.942
5.	2022	21.094.188

Sumber : wawancara pra penelitian dengan HRD PT Djohartex, 2022

Banyaknya target produksi PT Djohartex memberikan motivasi kerja dan komitmen untuk karyawan berupa pemberian bonus atas hasil kinerja. Dalam proses produksinya PT Djohartex menggunakan alat produksi, boiler, genset, dan kendaraan operasional pabrik menyebabkan peningkatan kebisingan, baik di dalam pabrik maupun di sekitarnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT Djohartex dapat diketahui fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan antara lain kantin, bus antar jemput karyawan, mushola dan poliklinik. Pemberian hak yang harus diterima karyawan antara lain cuti melahirkan, cuti keluarga meninggal, cuti tahunan, dan cuti anak sunatan. Karyawan yang memiliki pengetahuan dan hasil

kinerja yang mencapai target diberikan penghargaan berupa bonus dan tunjangan jabatan. Dengan adanya fasilitas tersebut diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan PT Djohartex, sehingga dapat bekerja dengan efektif dan efisien. Berdasarkan data realisasi laporan produksi selama lima tahun terakhir PT Djohartex mengalami penurunan sehingga menghambat perusahaan dalam mencapai tujuan, hal menunjukkan motivasi kerja karyawan PT Djohartex mengalami penurunan. Karyawan yang termotivasi akan bersemangat dan sebaliknya apabila karyawan memiliki motivasi yang rendah akan memperlihatkan rasa yang tidak senang dan tidak nyaman ketika bekerja.

Berdasarkan data jumlah karyawan diketahui bahwa terjadi penurunan karyawan yang signifikan antara tahun 2019 hingga 2021. Hal tersebut diperkirakan karena adanya pandemi *covid-19* yang menyebabkan adanya pengurangan pekerja maupun karyawan yang mengundurkan diri. Meskipun begitu, belum terdapat penjelauan lebih lanjut dan secara spesifik mengenai komitmen karyawan yang ada di PT Djohartex.

Fenomena yang terjadi di PT Djohartex yaitu penurunan realisasi produksi selama lima tahun terakhir yang membuat PT Djohartex harus meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen dan motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya sehingga terciptanya komitmen. Selain itu, terdapat adanya research gap yang ditemukan dalam penelitian ini. Serta penelitian ini menguji apakah lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain analitik observasional dan pendekatan *cross-sectional*. Penelitian ini meneliti hubungan antara variabel dependen yaitu kinerja karyawan dengan variabel independen yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen dilakukan dalam satu waktu yang sama. Adapun penelitian ini menggunakan desain *cross sectional* karena dalam meneliti variabel dependen dan independen dilakukan dalam satu waktu yang bersamaan.

Penelitian ini dilakukan pada PT Djohartex yang berada di Jl. Raya Magelang-Purworejo KM 9,5, Dusun Punduhsari, Tempurejo, Kecamatan Tempuran, Kabupaten Magelang, Provinsi Jawa Tengah, Indonesia. Penelitian ini dilaksanakan sejak bulan November 2022 sampai dengan Agustus 2023 sejak dikeluarkannya izin penelitian dalam kurun waktu beberapa bulan untuk pengumpulan data, pengolahan data yang meliputi penyajian dalam bentuk skripsi dan proses bimbingan berlangsung.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan populasi yaitu seluruh karyawan PT Djohartex pada tahun 2022. Adapun jumlah total populasi adalah sebanyak 712 karyawan. Sampel penelitian ini ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling* di mana penentuan sampel penelitian dilakukan dengan menyesuaikan kebutuhan peneliti. Sampel penelitian ini adalah seluruh anggota populasi penelitian yaitu karyawan bagian produksi PT Djohartex yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi.

Peneliti melakukan prosedur perizinan terlebih dahulu dengan mengajukan surat permohonan penelitian ke PT Djohartex sebelum dilakukan penelitian. Apabila perizinan tersebut disetujui, maka peneliti langsung memulai pengumpulan data. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi dan pengisian kuesioner. Pengumpulan data melalui observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung kondisi lingkungan kerja di bagian produksi PT Djohartex. Selanjutnya, dilakukan wawancara terstruktur dengan daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan. Terkait daftar pertanyaan mengarah pada permasalahan dan fenomena terkait variabel yang akan diteliti. Pengumpulan data melalui wawancara dengan pihak HRD PT Djohartex. Kuesioner dalam penelitian ini berisi butir-butir pertanyaan yang didasarkan pada indikator pada setiap variabel. Adapun pengisian kuesioner dilakukan dalam menilai variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen karyawan, dan kinerja karyawan.

Menurut Sujarweni (2015) statistik deskriptif dalam penelitian pada dasarnya bertujuan untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek penelitian melalui data sampel atau populasi. Statistik deskriptif

memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum dan minimum. Statistik deskriptif juga merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Uji analisis data pada penelitian yang terdiri dari analisis deskriptif, uji F, uji T, koefisien determinasi dan uji analisis linear berganda.

Menurut Sujarweni (2015) statistik deskriptif dalam penelitian pada dasarnya bertujuan untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek penelitian melalui data sampel atau populasi. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum dan minimum. Statistik deskriptif juga merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan.

Uji analisis berikutnya yaitu uji hipotesis melalui Uji F dan Uji T. Uji F dilakukan untuk menentukan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji F juga disebut sebagai uji simultan. Variabel bebas dinyatakan berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Uji T digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil dari uji T dilihat pada koefisien outputnya dimana dikatakan berpengaruh apabila nilai signifikan $t < 0,05$, maka H_0 ditolak dan dinyatakan terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikan $t > 0,05$, maka H_0 diterima dan dinyatakan tidak terdapat pengaruh signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Koefisien determinasi digunakan dalam mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi dari variabel bebas. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1. Semakin kecil nilai R^2 , maka semakin terbatas kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Begitu pula sebaliknya, apabila nilai R^2 mendekati 1, maka variabel bebas dinyatakan mampu dalam menjelaskan dan memprediksi variasi variabel terikat.

Analisis regresi linear berganda merupakan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. Uji regresi linear berganda dilakukan dengan tujuan untuk menentukan hubungan pengaruh antara variabel independen yaitu lingkungan kerja (X1), budaya organisasi (X2), disiplin kerja (X3), motivasi kerja (X4), dan komitmen (X5) dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) pada PT Djohartex bagian produksi. Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan persamaan berikut:

$$KK = a + b1LK + b2BO + b3DK + b4MK + b5KO + e$$

Keterangan:

- KK = Kinerja karyawan
 a = Konstanta
 b = Koefisien determinasi dari masing-masing variabel
 LK = Lingkungan Kerja
 BO = Budaya organisasi
 DK = Disiplin Kerja
 MK = Motivasi Kerja
 KO = Komitmen Organisasi
 e = Kemungkinan error

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan dalam penelitian ini menjelaskan penjabaran mengenai hasil penelitian serta analisis terkait temuan hasil penelitian. Hasil pengkajian data dengan melalui proses analisis data pada penelitian yang terdiri dari analisis deskriptif, uji F, uji T, koefisien determinasi dan uji analisis linear berganda. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi diduga secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Djohartex. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer berdasarkan hasil kuesioner yang disebarluaskan pada karyawan yang ada di PT. Djohartex dengan jumlah 100 orang responden. Berikut ini penjelasan mengenai gambaran umum pada objek penelitian, hasil penelitian serta pembahasan secara terperinci terhadap hasil pengolahan data penelitian.

Tabel 1.5

Hasil Uji Deskriptif

Keterangan	Descriptive Statistics						Std. Deviation
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	
Lingkungan Kerja	100	8,00	24,00	32,00	2686,00	26,8600	1,62070
Budaya Organisasi	100	14,0	51,00	65,00	5942,00	59,4200	2,52335
Disiplin Kerja	100	4,00	26,00	30,00	2818,00	28,1800	1,71605
Motivasi Kerja	100	6,00	34,00	40,00	3735,00	37,3500	1,07661
Komitmen Organisasi	100	9,00	30,00	39,00	3746,00	37,4600	1,05811
Kinerja Karyawan	100	11,0	34,00	45,00	3911,00	39,1100	1,61367
Valid N (listwise)	100						

Sumber : Hasil olah data SPSS(2023)

Berdasarkan hasil uji deskriptif pada tabel diatas untuk mempermudah dalam mengelompokkan kategorisasi, nilai mean dan standar deviasi perlu dibulatkan. Nilai mean pada variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 26,8 dibulatkan menjadi 27 dan nilai standar deviasi 1,620 dibulatkan menjadi 1. Variabel budaya (X2) memiliki mean 59,4 dibulatkan menjadi 59 dan standar deviasi 2,52 dibulatkan menjadi 2. Nilai mean pada variabel disiplin kerja (X3) sebesar 28,1 dibulatkan menjadi 28

dan standar deviasi 0,71 dibulatkan menjadi 1. Nilai mean pada variabel motivasi kerja (X4) sebesar 37,35 dibulatkan menjadi 37 dan standar deviasi 1,07 dibulatkan menjadi 1. Nilai mean pada variabel komitmen organisasi (X5) sebesar 37,46 dibulatkan menjadi 37 dan standar deviasi 1,05 dibulatkan menjadi, sedangkan nilai mean pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 39,11 dibulatkan menjadi 39 dan standar deviasi 1,61 dibulatkan menjadi 2.

Tabel 1.6
Uji Hipotesis F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	10,441	5	2,988	3,794	,000 ^b
Residual	247,349	94	2,631		
Total	257,790	99			

Sumber : Hasil olah data (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F-hitung adalah $3,794 > 2,70$ dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variable lingkungan

kerja (X1), budaya organisasi (X2), disiplin kerja (X3), motivasi kerja (X4), dan komitmen (X5) terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Tabel 1.7
Uji Hipotesis T

Variabel	T hitung	T tabel	Sig	Keterangan
(Constant)	1,643	1,294	,000	Valid
Lingkungan Kerja	1,799	1,294	,000	Valid
Budaya Organisasi	4,748	1,294	,000	Valid
Disiplin Kerja	2,396	1,294	,000	Valid
Motivasi Kerja	3,920	1,294	,000	Valid
Komitmen Organisasi	2,627	1,294	,000	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$ dan t hitung $>$ t tabel yang menunjukkan kelima variabel independen lingkungan kerja (X1), budaya organisasi (X2), disiplin kerja (X3), motivasi kerja (X4), dan komitmen organisasi (X5) berpengaruh terhadap

variabel dependen kinerja karyawan (Y). Kemudian dilanjutkan dengan uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui peran yang diberikan oleh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 1.8
Uji Koefisien Determinasi

		Adjusted R Square	Std. Error
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
,801 ^a	,641	,611	2,62215

Sumber : Hasil olah data SPSS (2023)

Berdasarkan hasil uji diatas diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,611. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variable independen Lingkungan kerja (X1), budaya organisasi (X2), disiplin kerja (X3), motivasi kerja (X4), dan komitmen organisasi (X5) berpengaruh terhadap variable dependen kinerja karyawan (Y) sebesar 61,1 %.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda karena model penelitian ini berguna untuk mengukur pengaruh dan menganalisis hubungan antara variabel Y dengan variabel X yang berjumlah lebih dari satu. Pengujian analisis regresi linear berganda disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1.9
Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardize d Coefficients			
	Unstandardized Coefficients	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	18,809	2,451			1,643	,000
Lingkungan Kerja	,524	,023		,325	1,799	,000
Budaya Organisasi	,449	,066		,377	4,748	,000
Disiplin Kerja	,582	,203		,241	2,396	,000
Motivasi Kerja	,544	,106		,496	3,920	,000
Komitmen Organisasi	,662	,058		,206	2,627	,000

Sumber : Hasil olah data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel diatas analisis regresi linear berganda dilakukan dengan persamaan berikut:

$$\begin{aligned}
 KK &= 18,809 + 0,524LK + 0,447BO + \\
 &\quad 0,582DK + 0,544MK + 0,662KO + \\
 &\quad e \\
 &= 18,809 + 0,524 + 0,44 + 0,582 + \\
 &\quad 0,544 + 0,662 + 2,451
 \end{aligned}$$

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dilihat nilai t hitung $1,799 < t$ tabel 1,294 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai uji koefisien yaitu 0,524 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif dari lingkungan kerja. Semakin baik lingkungan

kerja karyawan bagian produksi PT Djohartex dalam bekerja, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan adanya peningkatan sebesar 52% dari kinerja karyawan setiap kenaikan satu-satuan dari variabel lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Feil, Herlambang dan Rozzaid (2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan oleh Bentar, Purbangkoro dan Prihatini (2017) dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja

secara positif signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Fitri, Salfadri dan Sunreni (2021) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja oragnisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dilihat nilai t hitung $2,396 > t$ tabel 1,294 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai uji koefisien yaitu 0,582 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif dari disiplin kerja. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja karyawan bagian produksi PT Djohartex dalam bekerja, maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Nilai koefisien diartikan adanya peningkatan sebesar 58% dari kinerja karyawan setiap kenaikan satu-satuan dari variabel disiplin kerja.

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kinerja karyawan, dilihat nilai t hitung $3,920 > t$ tabel 1,294 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai uji koefisien yaitu 0,544 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif dari motivasi kerja kerja. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja karyawan bagian produksi PT Djohartex dalam bekerja, maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan adanya peningkatan 54% dari kinerja karyawan setiap kenaikan satuan dari variabel motivasi kerja. Penelitian ini sejalan dengan sebelumnya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Bentar (2017) dan Sekartini (2016) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, apabila motivasi kerja di persepsikan baik oleh pimpinan maka ini akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi menjadi sangat penting karena dengan motivasi maka diharapkan setiap individu pekerja akan berusaha dengan sungguh-sungguh dan antusias dalam mencapai efisiensi kerja yang tinggi (Sunyoto, 2015). Dengan motivasi akan dapat

memberikan arah dan tujuan yang benar, sumber daya dan penghargaan dengan tujuan agar mereka termotivasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang sesuai dengan kebutuhan.

Menurut Hasibuan (2018) motivasi kerja memiliki beberapa tujuan, antara lain Mengembangkan moral dan meningkatkan kepuasan pekerja, Memperluas kemanfaatan kerja pekerja, Menjaga kestabilan pekerja, Meningkatkan kedisiplinan pekerja, Mengefektifkan pengadaan karyawan Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang layak, Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sitompul (2021) dan Burhannudin (2019) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Andriyani, Hasyim (2020) disiplin merupakan sikap dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya memiliki peranan tinggi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan guna lebih baik (Burhannudin, 2019). Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik diharapkan akan mampu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi instansi. Pegawai yang disiplin cenderung tepat waktu dalam melaksanakan prosedur yang telah ditetapkan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi.

Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kinerja karyawan, dilihat t hitung $2,396 > t$ tabel 1,294 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai uji koefisien yaitu 0,662 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif dari komitmen organisasi. Artinya, semakin baik komitmen organisasi karyawan bagian produksi PT Djohartex dalam bekerja, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan adanya peningkatan sebesar 66% dari kinerja karyawan setiap kenaikan satu-satuan dari variabel komitmen organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2020) bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Andriyani, Lilis (2017) komitmen organisasi merupakan

suatu bentuk komitmen kerja yang muncul bukan bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi kerja yang bersangkutan.

Kinerja karyawan akan lebih terorganisir baik dengan adanya komitmen organisasi yang baik. Karyawan yang berkomitmen akan bekerja secara maksimal karena mereka menginginkan kesuksesan organisasi tempat dimana mereka bekerja (Handayani, 2023). Mereka akan terlibat dalam pekerjaan yang penuh tanggung jawab. Seorang karyawan dengan komitmen organisasi tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik demi terciptanya tujuan organisasi. Sebaliknya, bagi karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah akan mempunyai perhatian yang rendah pada pencapaian tujuan organisasi dan cenderung berusaha memenuhi kepentingan pribadi.

Lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung $3,794 > 2,70$ dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$. Hasil pada *Adjusted R Square* menunjukkan nilai 0,611 yang dapat diartikan lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 61,1% dan sebesar 38,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh lainnya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Andriyani, Lili (2017) dan Burhannudin, Zainul dan Harlie (2019) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja dari karyawan bagian produksi PT Djohartex mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja dari karyawan bagian produksi PT Djohartex cukup baik dalam mempengaruhi kinerja karyawan, komitmen organisasi yang terbentuk juga turut mempengaruhi kinerja karyawan, begitu pula dengan kondisi motivasi kerja yang baik yang menjadikan pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh.

Kinerja dikatakan optimal jika karyawan tersebut mampu menyusun rencana dan melaksanakannya serta mampu mengatasi

kendala dan faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja tersebut (Sembiring dan Winarto, 2020). Untuk mencapai suatu keberhasilan dalam organisasi maka diperlukan adanya sikap patuh atau disiplin yang ditunjukkan oleh setiap karyawan sehingga segala kegiatan dapat terarah. Budaya organisasi dalam bekerja juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini ditujukan untuk menumbuhkan kinerja yang maksimal sehingga semua hal yang menjadi tujuan perusahaan dapat diwujudkan. Komitmen yang diterapkan dalam diri masing-masing karyawan menjadikan semangat untuk bekerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan. Serta lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung pekerjaan karyawan sehingga meminimalisir terjadinya gangguan (Bentar dan Prihatini, 2017).

4. KESIMPULAN

Lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai F-hitung adalah $3,794 > 2,70$ dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$. Sehingga, dapat disimpulkan H6 diterima lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Ardhyanto, N., Prihatini, A. E., dan Prabawani, B. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Delta Merlin Dunia Textile IV). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(4), 275-280.
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/download/9359/9086>
- Bentar, A., Purbangkoro, M., dan Prihartini, D. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 3(1).
<https://doi.org/10.32528/jmbi.v3i1.780>
- Borman, R. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Organisasi dan

- Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Palu Mitra Utama (PMU). *Jurnal Sinar Manajemen*, 8(2), 138-145.
<https://doi.org/10.56338/jsm.v8i2.1648>
- Efrinawati, E., Yusup, Y., Norawati, S., dan Supardi, S. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(3), 2681-2696. <https://repo.stiebangkinang.ac.id>
- Filliantoni, B., Hartono, S., dan Sudarwati, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 3(01).
<http://dx.doi.org/10.29040/jie.v3i01.460>
- Hasibuan, M., 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 1 (1) ; 71-80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hasyim, N., Maje, L. I., Alimah, V., Priyadi, P. 2020. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. 3 (2). DOI: 10.36778/jesy.v3i2.161
- Handayani, R., & Kartika, C. Z. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Departemen Kaos Kaki Areal KK2A PT Kahatex Kota Cimahi. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 3(4), 347-355
- Mudayana, I., Suryoko, S. 2016. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. 5 (1).
- DOI: <https://doi.org/10.14710/jiab.2016.10426>
- Mulyani, S. R., Sari, V., dan Sari, M. (2020). Model of employee motivation and cooperative performance. *Utopia y Praxis Latinoamericana*, 232-242. <https://www.redalyc.org/journal/279/27963086023/27963086023.pdf>
- Sedarmayanti, S., dan Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63-77. <https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>
- Sembiring, R., dan Winarto. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat di Rumah Sakit Milik Pemerintah). *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 6(1). <https://doi.org/10.46880/methonomi.Vol 6No1.pp21-30>
- Setianingrum, R. D., Djumali., Hartono, S. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap kinerja Karyawan Pada Pt Iskandar Indahprinting Textile Surakarta. 18 (1). *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*. <Https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/ekonomi/article/view/2314>
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia (Ketiga)*. Jakarta: P. B. SERU
- Wicaksono, G. B. M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Sri Rejeki Isman (Sritex), Tbk. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 7(2). <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/5538>
- Widowati, D., 2013. Membangun Budaya Organisasi Melalui Komunikasi. *Jurnal Komunikasi*. 2 (1) : 22-2