

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lucky Textile Semarang II

Sazkia Nurmaliana ^{1*}, Bambang Suko Priyono ²

^{1,2} Program Studi S1 Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis (ITB) Semarang, Indonesia

Email: sazkianurmaliana122@gmail.com ¹, suko.pri@gmail.com ²

*Penulis Korespondensi: sazkianurmaliana122@gmail.com

Abstract. *This study aims to examine and analyze the influence of work environment, competence, and organizational culture on employee performance at PT Lucky Textile Semarang II, both partially and simultaneously. The intensifying competition in the garment industry requires manufacturing firms to manage their human resources effectively so that production targets, product quality, and delivery schedules can be achieved consistently. This research applies a quantitative approach with an associative design. The population comprised 887 production employees, from which 108 respondents were selected through purposive sampling. Data were gathered using structured questionnaires based on a five-point Likert scale and analyzed through multiple linear regression with the assistance of SPSS software. Prior to hypothesis testing, the research instrument was examined through validity and reliability tests, both of which indicated that all indicators were valid and reliable. The regression results reveal that work environment has a positive but statistically insignificant effect on employee performance, whereas competence and organizational culture each exert a positive and significant effect. Simultaneously, the three independent variables significantly affect employee performance, jointly explaining 35.8 percent of its variance. Competence emerges as the most influential predictor among the three. These findings imply that management should prioritize competence-development programs and reinforce organizational culture, while continuing to maintain a supportive physical and non-physical work environment to sustain long-term employee performance improvement.*

Keywords: Competence; Employee Performance; Multiple Regression; Organizational Culture; Work Environment.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Lucky Textile Semarang II, baik secara parsial maupun simultan. Ketatnya persaingan pada industri garmen menuntut perusahaan mengelola sumber daya manusia secara efektif agar target produksi, kualitas produk, dan ketepatan waktu pengiriman dapat tercapai secara konsisten. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan bagian produksi yang berjumlah 887 orang, dengan 108 responden yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert lima poin dan dianalisis dengan regresi linier berganda berbantuan program SPSS. Sebelum pengujian hipotesis, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan reliabilitas, yang keduanya menunjukkan bahwa seluruh indikator dinyatakan valid dan reliabel. Hasil regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompetensi dan budaya organisasi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, ketiga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kemampuan menjelaskan variasi sebesar 35,8 persen. Kompetensi merupakan prediktor dengan kontribusi relatif terbesar di antara ketiga variabel. Temuan ini mengindikasikan bahwa manajemen perusahaan perlu memprioritaskan program pengembangan kompetensi dan penguatan budaya organisasi, tanpa mengabaikan pemeliharaan lingkungan kerja fisik maupun nonfisik, guna mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan; Kompetensi; Lingkungan Kerja; Regresi Berganda.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia menjadi penentu utama keberhasilan organisasi dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Modal dan teknologi yang memadai tidak akan banyak berarti apabila tidak didukung oleh tenaga kerja yang kompeten dan berkualitas. Persaingan yang

semakin ketat pada sektor industri garmen menuntut setiap perusahaan mengelola sumber dayanya secara efektif agar kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan. Sutrisno (2019) menegaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi antara kemampuan kerja dan motivasi yang tumbuh dari dalam diri karyawan itu sendiri, sehingga pengelolaan sumber daya manusia tidak dapat dilepaskan dari upaya membangun kedua aspek tersebut secara bersamaan.

Kinerja karyawan merupakan tolok ukur penting dalam menilai efektivitas organisasi. Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja sebagai capaian kerja seorang karyawan, baik dari sisi kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Pada industri garmen, kinerja karyawan berkaitan erat dengan pencapaian target produksi, konsistensi mutu produk, serta ketepatan waktu pengiriman kepada pelanggan, sehingga penurunan kinerja pada bagian produksi akan berdampak langsung terhadap daya saing perusahaan.

Berbagai kajian manajemen sumber daya manusia menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya lingkungan kerja. Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh perangkat, bahan, dan kondisi di sekitar tempat karyawan bekerja, yang secara langsung memengaruhi bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Lingkungan yang nyaman cenderung mendorong semangat kerja yang pada gilirannya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, meskipun besarnya kontribusi tersebut dapat berbeda-beda pada setiap organisasi tergantung pada karakteristik pekerjaan yang dijalankan.

Selain lingkungan kerja, kompetensi karyawan turut menjadi determinan penting kinerja. Wibowo (2018) memaknai kompetensi sebagai gabungan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dibutuhkan agar tugas dapat diselesaikan secara efektif. Karyawan dengan kompetensi tinggi umumnya mampu bekerja lebih produktif dan menghasilkan output yang lebih baik dibandingkan karyawan dengan kompetensi terbatas. Hal ini sejalan dengan pandangan Edison, Anwar, dan Komariyah (2021) yang menyebutkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang strategis, termasuk pengembangan kompetensi secara berkelanjutan, merupakan kunci peningkatan kinerja organisasi dalam jangka panjang.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah budaya organisasi. Robbins dan Judge (2017) mengartikan budaya organisasi sebagai sistem nilai, keyakinan, dan norma bersama yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan loyalitas, dan mendorong karyawan bekerja sesuai arah yang ditetapkan perusahaan, sehingga berpotensi meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

PT Lucky Textile Semarang II merupakan perusahaan garmen yang memproduksi pakaian untuk pasar domestik maupun ekspor. Untuk tetap kompetitif, perusahaan dituntut menjaga kualitas dan kuantitas produksi secara konsisten. Namun demikian, di lapangan masih dijumpai sejumlah kendala, antara lain keterlambatan penyelesaian target produksi, kesenjangan kemampuan kerja antarkaryawan, serta kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya optimal dalam mendukung kenyamanan karyawan bagian produksi. Kondisi ini mengindikasikan adanya kesenjangan (gap) antara harapan perusahaan dan kondisi aktual di lapangan, yang perlu dikaji lebih lanjut secara empiris.

Fenomena tersebut sejalan dengan temuan sejumlah penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil belum sepenuhnya konsisten mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sebagian menunjukkan pengaruh yang signifikan, sedangkan sebagian lain menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan, sehingga masih terdapat celah penelitian (research gap) yang relevan untuk dikaji kembali pada konteks perusahaan garmen. Kesesuaian antara temuan penelitian terdahulu dan fenomena riil di lapangan tersebut memberikan urgensi bagi peneliti untuk mengkaji lebih lanjut pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Lucky Textile Semarang II.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, penelitian ini dilakukan untuk menguji serta membuktikan secara nyata pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, dan budaya organisasi, baik secara sendiri-sendiri ataupun simultan, terhadap kinerja karyawan pada PT Lucky Textile Semarang II.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja yang diperoleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Wibowo (2018) menambahkan bahwa kinerja memiliki keterkaitan erat dengan tujuan organisasi, sehingga capaian individu pada akhirnya berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan secara menyeluruh. Sejalan dengan itu, Busro (2020) memandang kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kasmir (2019) memperluas pemahaman tersebut dengan menyatakan bahwa kinerja tidak hanya dinilai dari hasil akhir, tetapi juga dari proses dan perilaku kerja yang ditunjukkan karyawan selama periode tertentu. Berdasarkan berbagai pandangan tersebut,

kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur melalui enam indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan kerja sama.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat, bahan, dan kondisi di sekitar tempat kerja, termasuk metode dan pengaturan kerja, baik secara individu maupun kelompok (Sedarmayanti, 2017). Afandi (2018) menegaskan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar karyawan yang memengaruhi pelaksanaan tugas, baik secara langsung maupun tidak langsung, dan lazim dibedakan menjadi lingkungan kerja fisik (pencahayaan, suhu udara, sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan, dan fasilitas kerja) serta lingkungan kerja nonfisik (hubungan antarkaryawan dan hubungan atasan-bawahan). Faida (2019) menambahkan bahwa lingkungan kerja nonfisik berkaitan erat dengan kondisi psikologis yang dirasakan karyawan selama menjalankan aktivitas kerjanya sehari-hari. Dalam penelitian ini, variabel lingkungan kerja diukur melalui delapan indikator, yaitu pencahayaan, suhu udara, sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan dan kerapian, fasilitas kerja, hubungan kerja antarkaryawan, serta hubungan atasan dengan bawahan.

Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan seseorang yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif (Wibowo, 2018). Busro (2020) memaknai kompetensi sebagai karakteristik dasar individu yang berkaitan erat dengan efektivitas kinerja dalam suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki kompetensi memadai cenderung lebih mudah beradaptasi terhadap tuntutan pekerjaan serta mampu menyelesaikan permasalahan yang muncul dalam proses kerja. Merujuk pada kajian tersebut, kompetensi dalam penelitian ini dijabarkan melalui lima indikator, yaitu pengetahuan yang relevan dengan bidang tugas, keterampilan teknis dalam menjalankan pekerjaan, sikap kerja yang mendukung penyelesaian tugas, kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem nilai yang dianut bersama oleh anggota organisasi, yang membedakan satu organisasi dari organisasi lain sekaligus memengaruhi perilaku kerja anggotanya (Robbins & Judge, 2017). Busro (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman bertindak yang membentuk keterikatan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Kasmir (2019) menambahkan bahwa budaya organisasi yang baik turut memengaruhi pola pikir dan perilaku kerja karyawan, sehingga mendorong tercapainya kinerja yang optimal. Dalam penelitian ini, budaya organisasi diukur melalui tujuh indikator, yaitu

inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas.

Penelitian Terdahulu

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara lingkungan kerja, kompetensi, budaya organisasi, dan kinerja karyawan pada berbagai jenis organisasi. Surya (2022) menemukan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BCA KCU Magelang. Pratama, Widyani, dan Vipraprastha (2022) melaporkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semangat Anak Rantau. Napitupulu (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT BTN Tbk Cabang Bekasi. Abdullah, Hernita, Mahiri, Kurnadi, dan Dewi (2024) mendapati bahwa lingkungan kerja fisik dan budaya kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tekstil. Awaludin, Samsuri, dan Pramestidewi (2025) menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Satya Mulya Mandiri Bogor. Sementara itu, Fitri dan Syarif (2026) menemukan hasil yang berbeda, yaitu lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wahana Inti Makmur Tbk Jakarta, meskipun disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan. Pada aspek kompetensi, Aulia (2021) serta Rosdyanti dan Suwarto (2020) sama-sama membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada objek penelitian masing-masing. Secara umum, penelitian-penelitian tersebut memperkuat landasan dugaan bahwa lingkungan kerja, kompetensi, dan budaya organisasi merupakan determinan penting kinerja karyawan, sekaligus menjadi dasar penyusunan kerangka teoritis dan hipotesis dalam penelitian ini.

Kerangka Berpikir

Kontruksi kerangka teoritis merupakan sintesis hubungan antarvariabel yang bersumber pada kajian literatur dan rekaman studi terdahulu, guna menghasilkan kesimpulan sementara berupa hipotesis (Sugiyono, 2019). Merujuk pada paparan referensi ilmiah serta temuan penelitian sebelumnya yang telah diuraikan, kerangka pemikiran penelitian ini mengasumsikan bahwa lingkungan kerja (X1), kompetensi (X2), dan budaya organisasi (X3) secara individu (parsial) ataupun bersama-sama (simultan) diduga memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Lucky Textile Semarang II.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang kondusif, baik fisik maupun nonfisik, menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal (Sedarmayanti, 2017). Robbins dan Judge (2017) menambahkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang mendukung memberi peluang bagi karyawan untuk bekerja secara maksimal. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut: H1: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi mencerminkan kemampuan individu yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas secara efektif (Wibowo, 2018). Busro (2020) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar yang berhubungan langsung dengan efektivitas kinerja seseorang. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis kedua dirumuskan sebagai berikut: H2: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi yang kuat menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan kerja sama, dan mendorong karyawan bekerja secara optimal (Robbins & Judge, 2017). Kasmir (2019) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang baik memengaruhi cara berpikir dan bertindak karyawan sehingga mendorong tercapainya kinerja yang optimal. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis ketiga dirumuskan sebagai berikut: H3: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ditentukan oleh kombinasi antara kondisi lingkungan kerja, kesiapan kompetensi, dan kekuatan budaya organisasi yang berlaku dalam perusahaan. Perpaduan ketiga faktor tersebut secara bersama-sama menciptakan suasana kerja yang optimal guna menstimulasi perbaikan performa karyawan (Mangkunegara, 2017). Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis keempat dirumuskan sebagai berikut: H4: Lingkungan kerja, kompetensi, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berfokus pada pengujian hipotesis melalui pengukuran variabel

berbasis data numerik serta dianalisis dengan statistik (Sugiyono, 2019). Pendekatan riset ini dirancang secara deskriptif-asosiatif, bertujuan menggambarkan serta menjelaskan hubungan antarvariabel berdasarkan fakta di lapangan secara akurat, dengan desain cross-sectional karena pengumpulan data dilakukan pada satu periode tertentu tanpa pengulangan.

Objek yang diteliti dalam penelitian ini meliputi lingkungan kerja, kompetensi, budaya organisasi, dan kinerja karyawan pada bagian produksi PT Lucky Textile Semarang II. Populasi penelitian berjumlah 887 karyawan bagian produksi. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, yaitu $n = N / (1 + N.e^2)$, sehingga diperoleh jumlah sampel minimum sebesar 89,86 atau dibulatkan menjadi 90 responden. Dalam pelaksanaannya, penelitian berhasil menjangkau 108 responden yang memenuhi kriteria penelitian, sehingga jumlah tersebut digunakan sebagai sampel akhir. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, yaitu penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian, dalam hal ini karyawan yang bekerja pada bagian produksi.

Tipe data yang dimanfaatkan berbentuk data numerik, yakni data berbasis angka yang dapat diukur serta diolah menggunakan analisis statistik. Penelitian ini memanfaatkan dua bentuk sumber data, yaitu data primer yang diperoleh langsung dari tanggapan responden melalui kuesioner, serta data sekunder yang dihimpun melalui dokumen perusahaan, buku referensi, dan jurnal ilmiah terkait (Sugiyono, 2019).

Penelitian ini menggunakan empat variabel, yaitu lingkungan kerja (X1), kompetensi (X2), dan budaya organisasi (X3) sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Pengukuran variabel lingkungan kerja mencakup dimensi fisik dan nonfisik, dengan indikator pencahayaan, suhu udara, sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan, fasilitas kerja, hubungan antarkaryawan, dan hubungan atasan-bawahan (Sedarmayanti, 2017; Afandi, 2018). Kompetensi diukur melalui dimensi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja dengan indikator pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, kerja sama, dan adaptasi (Wibowo, 2018). Budaya organisasi diukur melalui indikator inovasi, perhatian detail, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas (Robbins & Judge, 2017). Kinerja karyawan diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan kerja sama (Mangkunegara, 2017).

Alat penelitian memanfaatkan skala Likert yang terdiri atas lima kategori, dengan nilai bobot diawali dari pilihan sangat setuju (skor 5) sampai sangat tidak setuju (skor 1), untuk menilai sikap dan pandangan responden terhadap pernyataan dalam kuesioner (Ghozali, 2021). Sebelum disebarkan, kelayakan instrumen dievaluasi melalui validitas dan reliabilitasnya.

Validitas instrumen diuji dengan cara membandingkan nilai koefisien korelasi (r hitung) setiap butir pernyataan dengan nilai r tabel pada derajat kebebasan (df) = $n - 2$, sedangkan uji reliabilitas memanfaatkan teknik Cronbach's Alpha, yang mana standar instrumen dikategorikan reliabel apabila memperoleh besaran Cronbach's Alpha $\geq 0,60$ (Ghozali, 2021).

Metode olah data yang digunakan adalah regresi linier berganda, diterapkan guna menguji arah dan besarnya kontribusi yang diberikan oleh serangkaian variabel bebas terhadap perubahan pada satu variabel terikat (Ghozali, 2021). Spesifikasi model regresi yang diterapkan memiliki struktur $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$, di mana Y adalah kinerja karyawan, α mewakili konstanta, β_1 , β_2 , dan β_3 adalah koefisien estimasi regresi variabel lingkungan kerja, kompetensi, dan budaya organisasi, sedangkan e yakni error term. Pengujian model diterapkan melalui uji F untuk menilai pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat, serta uji koefisien determinasi (R^2) dalam rangka mengestimasi daya jelaskan model terhadap keragaman variabel terikat. Pembuktian hipotesis dijalankan secara individu melalui uji t , dengan kriteria pengambilan keputusan: apabila nilai signifikansi $< 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (Ghozali, 2021).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Responden

Responden yang terlibat dalam penelitian ini berjumlah 108 karyawan bagian produksi PT Lucky Textile Semarang II. Berdasarkan jenis kelamin, mendominasi responden perempuan sebanyak 102 responden (94,4%), sementara responden laki-laki sejumlah 6 responden (5,6%), sebagaimana ditampilkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	6	5,6%
2	Perempuan	102	94,4%
	Jumlah	108	100%

Sumber: Data primer SPSS (2026)

Berdasarkan usia, kelompok responden terbesar berada pada rentang 31–40 tahun sebanyak 46 orang (42,6%), diikuti rentang 21–30 tahun sebanyak 36 orang (33,3%), dan sisanya tersebar pada rentang usia lain, sebagaimana disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

No	Rentang Usia	Jumlah	Persentase
1	Kurang dari 20 Tahun	4	3,7%
2	21–30 Tahun	36	33,3%
3	31–40 Tahun	46	42,6%

4	>40 Tahun	26	20,4%
	Jumlah	108	100%

Sumber: Data primer SPSS (2026)

Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden telah bekerja selama 1–3 tahun sebanyak 51 orang (47,2%), diikuti masa kerja 3-6 tahun sebanyak 37 orang (34,3%), selanjutnya masa kerja 7–10 tahun sebanyak 17 orang (15,7%) dan masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 3 orang (2,8%), sebagaimana disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	Kurang dari 1 Tahun	3	2,8%
2	1–3 Tahun	51	47,2%
3	3–6 Tahun	37	34,3%
4	7–10 Tahun	17	15,7%
	Jumlah	108	100%

Sumber: Data primer SPSS (2026)

Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil penilaian responden mengenai variabel lingkungan kerja memperoleh rata-rata di atas 3,60 pada seluruh butir pernyataan, dengan nilai tertinggi (4,18) terdapat pada pernyataan mengenai hubungan kerja antarkaryawan, sementara nilai terendah (3,65) terdapat pada pernyataan mengenai kondisi suhu udara di ruang produksi. Hal ini mengindikasikan bahwa relasi antarkaryawan sudah terjalin baik, meskipun aspek kenyamanan suhu ruang kerja masih memerlukan perhatian lebih lanjut dari perusahaan.

Pada variabel kompetensi, nilai rata-rata tertinggi (4,23) terdapat pada pernyataan mengenai kemampuan karyawan beradaptasi terhadap perubahan prosedur kerja, sedangkan nilai terendah (4,12) terdapat pada pernyataan mengenai penguasaan pengetahuan teknis terkait pekerjaan. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan cukup adaptif, namun penguatan pengetahuan teknis tetap perlu ditingkatkan melalui pelatihan.

Pada variabel budaya organisasi, nilai rata-rata tertinggi (4,24) terdapat pada pernyataan mengenai etos kerja yang kompetitif (agresivitas), sedangkan nilai terendah (3,84) terdapat pada pernyataan mengenai dorongan berinovasi dan pengambilan risiko dalam bekerja. Pada variabel kinerja karyawan, nilai rata-rata tertinggi (4,21) terdapat pada pernyataan mengenai kerja sama antartim, sedangkan nilai terendah (4,01) terdapat pada pernyataan mengenai kualitas hasil kerja dan kemandirian dalam menyelesaikan tugas. Secara keseluruhan, seluruh butir pernyataan pada keempat variabel berada pada kategori tinggi, yang mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja, kompetensi, budaya organisasi, dan kinerja karyawan PT Lucky Textile Semarang II tergolong baik.

Uji Instrumen

Hasil pengujian validitas mengindikasikan bahwa seluruh butir pernyataan dari keempat variabel penelitian memperoleh koefisien r hitung yang melampaui r tabel sejumlah 0,189 ($df = 106$), dengan rincian r hitung Lingkungan Kerja 0,405–0,775, Kompetensi 0,691–0,742, Budaya Organisasi 0,548–0,723, dan Kinerja Karyawan 0,558–0,693, sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas memperoleh nilai Cronbach's Alpha sejumlah 0,719 pada variabel lingkungan kerja, 0,751 untuk variabel kompetensi, 0,751 untuk variabel budaya organisasi, dan 0,712 untuk variabel kinerja karyawan, sebagaimana disajikan pada Tabel 4. Karena seluruh nilai melebihi nilai acuan 0,60, maka semua instrumen penelitian dikategorikan reliabel (Ghozali, 2021).

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,719	8	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,751	5	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,751	7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,712	6	Reliabel

Sumber: Data primer SPSS (2026)

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian statistik menggunakan analisis regresi linier berganda menghasilkan formulasi matematis sebagai berikut: $Y = 6,759 + 0,065X_1 + 0,401X_2 + 0,258X_3 + e$. Konstanta bernilai 6,759 menjelaskan bahwa apabila lingkungan kerja, kompetensi, dan budaya organisasi bernilai konstan, kinerja karyawan tetap bernilai positif sebesar 6,759 satuan, yang mengindikasikan adanya pengaruh sejumlah faktor eksternal di luar model penelitian ini. Nilai estimasi regresi ketiga variabel bebas bernilai positif, mengasumsikan bahwa peningkatan pada masing-masing variabel Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Budaya Organisasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan (*ceteris paribus*).

Uji Model

Hasil uji F menghasilkan nilai F hitung mencapai 19,338 pada taraf signifikansi 0,000. Mengingat nilai F hitung lebih besar dari F tabel (2,69) dan signifikansi $< 0,05$, maka persamaan regresi dinyatakan layak diterapkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, kompetensi, dan budaya organisasi secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R sebesar 0,598, yang mengindikasikan hubungan yang cukup erat antara variabel independen dan variabel dependen, serta nilai R Square sebanyak 0,358 atau 35,8%, yang berarti lingkungan kerja, kompetensi, dan budaya organisasi secara simultan mampu menjelaskan 35,8% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 64,2% dipengaruhi oleh faktor lain

di luar batasan analisis penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan kepuasan kerja.

Uji Hipotesis

Hasil pengujian t mengungkapkan bahwa variabel lingkungan kerja memperoleh nilai Beta 0,085 dan nilai t hitung sebesar 0,858 ($< t$ tabel 1,983) pada taraf signifikansi 0,393 ($> 0,05$), sehingga H1 ditolak, yang berarti lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan meskipun arah pengaruhnya tetap positif. Variabel kompetensi memperoleh nilai Beta 0,329 dan nilai t hitung sebesar 3,575 ($> t$ tabel 1,983) pada taraf signifikansi 0,001 ($< 0,05$), sehingga H2 diterima, yang berarti kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi memperoleh nilai Beta 0,034 dan nilai t hitung sebesar 3,006 ($> t$ tabel 1,983) pada taraf signifikansi 0,003 ($< 0,05$), sehingga H3 diterima, yang berarti budaya organisasi juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F yang telah diuraikan sebelumnya turut mengonfirmasi diterimanya H4, yaitu lingkungan kerja, kompetensi, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dirangkum pada Tabel 5.

Tabel 5. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis.

Hipotesis	Pernyataan	Beta	t / F hitung	Sig.	Keterangan
H1	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	0,085	0,858	0,393	Ditolak
H2	Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	0,329	3,575	0,001	Diterima
H3	Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	0,304	3,006	0,003	Diterima
H4	Lingkungan kerja, kompetensi, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan		19,338	0,000	Diterima

Sumber: Data primer diolah (2026)

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lucky Textile Semarang II. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan telah terbiasa dengan kondisi lingkungan kerja yang tersedia, sehingga aspek fisik maupun nonfisik di tempat kerja tidak lagi menjadi faktor dominan yang menentukan kinerja harian mereka. Nilai rata-rata tanggapan responden yang tergolong tinggi pada indikator hubungan kerja antarkaryawan mengindikasikan bahwa relasi sosial di tempat kerja sudah terjalin baik, namun aspek suhu udara ruang produksi tetap perlu menjadi perhatian perusahaan mengingat karakteristik industri garmen yang padat aktivitas mesin produksi. Hasil

ini sejalan dengan pandangan Sedarmayanti (2017) bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tidak selalu bersifat dominan karena tetap dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompetensi dan budaya organisasi. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian Fitri dan Syarif (2026) yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan temuan Napitupulu (2023) serta Surya (2022) yang mendapati pengaruh signifikan pada objek penelitian masing-masing, kemungkinan dipicu oleh perbedaan karakteristik pekerjaan dan sektor industri pada masing-masing objek penelitian.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji membuktikan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi relatif terbesar dibandingkan dua variabel lainnya. Temuan ini memperkuat pandangan Wibowo (2018) bahwa kompetensi yang tinggi memungkinkan individu menghasilkan kinerja optimal. Tingginya rata-rata pada indikator kemampuan beradaptasi mengindikasikan bahwa karyawan cukup gesit dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan prosedur kerja, meskipun nilai rata-rata terendah pada indikator penguasaan pengetahuan teknis mengindikasikan adanya ruang perbaikan melalui pelatihan teknis yang lebih intensif. Hasil ini konsisten dengan temuan Aulia (2021) serta Rosdyanti dan Suwanto (2020) yang membuktikan pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada objek penelitian masing-masing.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji juga membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mendukung pandangan Robbins dan Judge (2017) bahwa budaya organisasi yang kuat membentuk perilaku kerja positif dan mendorong komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi. Tingginya rata-rata pada indikator agresivitas atau etos kerja kompetitif mengindikasikan bahwa budaya kerja yang berorientasi hasil telah tertanam cukup baik, sedangkan nilai rata-rata terendah pada indikator dorongan berinovasi mengindikasikan bahwa ruang eksplorasi ide baru dari karyawan masih perlu diperluas. Hasil ini konsisten dengan temuan Surya (2022) dan Pratama dkk. (2022) yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Secara bersama-sama (simultan), lingkungan kerja, kompetensi, dan budaya organisasi terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi mencapai 35,8%. Hal ini menegaskan pandangan Mangkunegara (2017) bahwa tingkat

performa kerja karyawan terbentuk akibat paduan antara kondisi lingkungan kerja, kesiapan kompetensi, dan kekuatan budaya organisasi yang berlaku dalam perusahaan. Kompetensi yang memadai, apabila didukung oleh budaya organisasi yang kuat dan lingkungan kerja yang layak, akan mewujudkan suasana kerja yang optimal sehingga berdampak pada perbaikan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan. Adapun sisa variasi sebesar 64,2% yang belum dijelaskan oleh model ini membuka peluang bagi faktor lain yang relevan, meliputi motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, maupun kepuasan kerja, untuk dikaji pada penelitian selanjutnya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan penelitian yang telah dipaparkan, menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Lucky Textile Semarang II, sebagaimana dibuktikan oleh nilai t hitung 0,858 yang lebih kecil dari t tabel 1,983 dengan signifikansi 0,393. Di samping itu, kompetensi terbukti memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai t hitung 3,575 lebih tinggi dari t tabel 1,983 dengan taraf signifikansi 0,001, dan budaya organisasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan, dengan nilai t hitung 3,006 dan signifikansi 0,003. Melalui pengujian simultan, lingkungan kerja, kompetensi, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan perolehan nilai F hitung 19,338 dan R Square sejumlah 0,358, yang bermakna ketiga variabel mampu menjelaskan 35,8% variasi kinerja karyawan, sedangkan selebihnya sebanyak 64,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar cakupan penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, maupun kepuasan kerja.

Berdasarkan simpulan tersebut, manajemen PT Lucky Textile Semarang II disarankan untuk memprioritaskan program pengembangan kompetensi karyawan, seperti pelatihan teknis dan pembinaan berkelanjutan, serta memperkuat budaya organisasi melalui internalisasi nilai kerja tim dan orientasi hasil secara konsisten. Perusahaan juga perlu mempertahankan capaian yang sudah baik, seperti relasi kerja antarkaryawan, sembari terus mengevaluasi kenyamanan lingkungan kerja fisik, khususnya aspek suhu udara di ruang produksi. Bagi karyawan, disarankan untuk terus mengembangkan pengetahuan teknis dan kemampuan beradaptasi guna mendukung pencapaian target kerja secara optimal. Bagi peneliti selanjutnya, direkomendasikan agar memperluas skema penelitian dengan mengikutsertakan variabel pendukung lainnya yang relevan, misalnya motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, atau

kepuasan kerja, serta mengembangkan cakupan sampel dan jangkauan objek penelitian guna meningkatkan generalisasi hasil penelitian.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada pimpinan dan karyawan PT Lucky Textile Semarang II atas izin dan partisipasinya dalam pengisian kuesioner penelitian, serta kepada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Teknologi dan Bisnis (ITB) Semarang atas dukungan fasilitas dan bimbingan akademik selama proses penelitian ini berlangsung. Artikel ini merupakan bagian dari hasil penelitian skripsi penulis pertama pada Program Studi S1 Manajemen ITB Semarang.

DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, D., Hernita, N., Mahiri, E. A., Kurnadi, E., & Dewi, V. N. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Farrasindo Sugih Artha Majalengka. *J-AKSI: Jurnal Akuntansi dan Sistem Informasi*, 5(1), 1–10.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Aulia, V. (2021). Pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. *JIMEN: Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 112–123.
- Awaludin, A. R., Samsuri, & Pramestidewi, C. A. (2025). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Satya Mulya Mandiri Bogor. *JUMBIWIRA: Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, 4(1), 45–58.
- Busro, M. (2020). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Alfabeta.
- Faida, E. W. (2019). *Manajemen sumber daya manusia dan ergonomi unit kerja rekam medis*. Indomedia Pustaka.
- Fitri, E., & Syarif, M. (2026). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Inti Makmur Tbk Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Antartika*, 3(2), 88–99.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (Edisi ke-10)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Napitupulu, H. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BTN Tbk Cabang Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 11(1), 33–47.

- Pratama, I. G. N. A., Widyani, A. A. D., & Vipraprastha, T. (2022). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semangat Anak Rantau. *EMAS: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 3(4), 210–222.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Rosdyanti, T., & Suwanto. (2020). Pengaruh kompetensi, motivasi dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Purbolinggo Lampung Timur. *DERIVATIF: Jurnal Manajemen*, 14(1), 55–67.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata kerja dan produktivitas kerja: Suatu tinjauan dari aspek ergonomi atau kaitan antara manusia dengan lingkungan kerjanya*. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Surya, J. E. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BCA KCU Magelang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 301–314.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Wibowo. (2018). *Manajemen kinerja* (5th ed.). Rajawali Pers.