

# PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN INDUSTRI DI DIY

<sup>1</sup>Prihatina Jati, <sup>2</sup>Ahmad Firdaus, <sup>3</sup> Rizna Nur Afifah, <sup>4</sup> Joko Budiraharjo, <sup>5</sup> Meirna milisani  
<sup>1</sup>Manajemen, Universitas Mitra Bangsa, Jakarta

E-mail: [1Jatitina15@gmail.com](mailto:1Jatitina15@gmail.com), [2ahmadfirdaus@stimaimmi.ac.id](mailto:2ahmadfirdaus@stimaimmi.ac.id),  
[3riznanurafifah1@gmail.com](mailto:3riznanurafifah1@gmail.com), [4joko\\_br2008@yahoo.co.id](mailto:4joko_br2008@yahoo.co.id), [5meirnamilisani@yahoo.com](mailto:5meirnamilisani@yahoo.com)

## ABSTRAK

Perkembangan teknologi dan informasi yang pesat menuntut perusahaan untuk beradaptasi cepat. Perusahaan Industri Tas menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dianggap belum optimal. Faktor-faktor seperti kompetensi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja memainkan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Kompetensi mencakup kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang mendukung produktivitas dan inovasi. Budaya organisasi yang kuat mendorong integrasi dan efisiensi, sementara lingkungan kerja yang nyaman meningkatkan konsentrasi dan kenyamanan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kompetensi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Industri Tas. Menggunakan metode kuantitatif deskriptif, data dikumpulkan dari 98 responden melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan budaya organisasi memiliki pengaruh paling dominan. Temuan ini mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu fokus pada peningkatan kompetensi, memperkuat budaya organisasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Implementasi strategi yang tepat berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu Perusahaan Industri Tas mencapai produktivitas yang lebih tinggi dan keunggulan kompetitif.

**Kata kunci :** *Kompetensi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

## ABSTRACT

The rapid development of technology and information requires companies to adapt quickly. Perusahaan Industri Tas faces challenges in improving employee performance, which is considered suboptimal. Factors such as competence, organizational culture, and work environment play crucial roles in determining employee performance. Competence includes abilities, knowledge, and skills that support productivity and innovation. A strong organizational culture promotes integration and efficiency, while a comfortable work environment enhances employee concentration and comfort. This study aims to identify the influence of competence, organizational culture, and work environment on employee performance at Perusahaan Industri Tas. Using a descriptive quantitative method, data were collected from 98 respondents through a validated and reliable questionnaire. The results of multiple linear regression analysis indicate that these three variables significantly affect employee performance, with organizational culture having the most dominant influence. These findings suggest that to improve employee performance, the company should focus on enhancing competence, strengthening organizational culture, and creating a supportive work environment. Implementing appropriate strategies based on these research results is expected to help Perusahaan Industri Tas achieve higher productivity and competitive advantage.

**Keyword :** *Competence, organizational culture, work environment, employee performance.*

## 1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dan informasi yang terus berlangsung menuntut semua pihak untuk selalu mengikuti perubahan yang terjadi. Perubahan ini memerlukan perhatian serius dari para pemimpin bisnis yang mengelola organisasinya. Setiap individu yang ingin beradaptasi harus memiliki pandangan holistik dan kebijaksanaan dari pemimpin organisasi untuk dapat beradaptasi dengan cepat demi kelangsungan hidup di tengah perubahan yang cepat.

Perusahaan memerlukan karyawan untuk meningkatkan kualitas produk. Karyawan adalah aset penting bagi perusahaan, dan banyak aspek yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja mereka. Kinerja yang baik adalah salah satu tujuan setiap organisasi untuk mencapai produktivitas tinggi. Keunggulan bisnis berjalan seiring dengan karyawan berbakat (Umam, 2018). Sumber daya manusia yang berkualitas adalah mereka yang mampu menciptakan inovasi melalui kreativitas dan imajinasi. Dengan kata lain, sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mencapai kinerja yang efektif. Memperhatikan kinerja karyawan sangat penting karena berdampak langsung pada kelangsungan hidup perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan mencakup kemampuan dan keahlian, kompetensi, desain pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Kasmir 2018). Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk kompetensi, budaya, dan lingkungan kerja. Kompetensi, budaya, dan lingkungan kerja memainkan peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi sangat erat kaitannya dengan pemberdayaan anggota organisasi dalam menjalankan operasional perusahaan. Semakin kuat budaya organisasi, semakin besar dorongan untuk mencapai kesuksesan.

Budaya organisasi perusahaan adalah hal yang perlu dipahami oleh pimpinan dan seluruh karyawan mengenai nilai dan fungsi agar mereka dapat menjalankan tugas sesuai dengan budaya organisasi dan mencapai visi serta misi perusahaan. Kepemimpinan yang memberikan contoh dan dukungan terkait kinerja karyawan sangat penting untuk memajukan bisnis, sehingga seluruh karyawan dapat menginternalisasi nilai-nilai dan peran mereka dalam perusahaan. Semua karyawan diarahkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga budaya perusahaan dapat terwujud dan karyawan menjadi lebih kompetitif.

Faktor tambahan yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan efisien dapat memberikan ide-ide bagi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja ini meliputi aspek fisik dan non-fisik yang menyatu dengan karyawan dan menjadi bagian integral dari perusahaan, sesuai dengan yang telah diungkapkan (Jahroni, 2022). Kondisi lingkungan kerja yang memadai dengan fasilitas yang baik serta hubungan yang harmonis antara karyawan dan atasan akan menciptakan lingkungan yang nyaman dan kondusif. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang buruk dan tidak mendukung kebutuhan karyawan dapat menyebabkan kesulitan dalam berkonsentrasi dan hubungan kerja yang tidak harmonis, yang berdampak negatif pada kinerja karyawan (Sinambela, 2018).

## 2. LANDASAN TEORI

### Kompetensi

Menurut Sedarmayanti (2017:11), kompetensi sangat erat kaitannya dengan bakat atau kualitas yang diterapkan sehingga menghasilkan orang dan pemimpin yang berkinerja tinggi. Kompetensi seseorang ditunjukkan melalui kinerja luar biasa dalam posisi atau pekerjaannya. Kompetensi didefinisikan sebagai pengetahuan, kemampuan, dan aktivitas yang digunakan

untuk meningkatkan kinerja dalam situasi di mana terdapat kredensial yang memadai atau keterampilan tingkat lanjut. Inti dari kompetensi adalah integrasi pengetahuan, keterampilan, dan tindakan untuk meningkatkan kinerja.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan komponen penting yang harus ada dalam setiap perusahaan atau organisasi. Budaya organisasi menitikberatkan pada perkembangan perusahaan dan pengarahan anggotanya untuk mencapai tujuan perusahaan dengan tetap menjaga kinerja optimal dan memajukan perusahaan. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem ide, nilai, dan norma yang dibentuk di dalam organisasi dan digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota dalam rangka memecahkan tantangan koordinasi eksternal dan integrasi internal (Tanzil, 2017).

Menurut Sedarmayanti (2017), budaya organisasi mengacu pada keyakinan, sikap, dan nilai-nilai organisasi. Sederhananya, budaya adalah cara kita menjalankan nilai-nilai yang diterima secara luas dan muncul di seluruh bisnis. Akibatnya, budaya organisasi merupakan komponen subjektif dari apa yang terjadi dalam suatu organisasi, mengacu pada abstraksi nilai dan konvensi, dan budaya dapat mempengaruhi perilaku manusia secara signifikan. Subyektivitas ini mengharuskan semua anggota organisasi atau perusahaan untuk memahami bagaimana kinerja setiap tugas mereka. Nilai-nilai yang menjadi pedoman individu dalam memenuhi tanggung jawabnya, berfungsi secara efisien, dan akuntabel sesuai dengan budaya organisasi dapat disebut juga dengan budaya organisasi.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja perusahaan sangat penting bagi manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak memberikan kontribusi langsung terhadap proses produksi, namun memberikan dampak yang cukup besar terhadap karyawan yang bertugas melaksanakannya. Lingkungan

kerja yang kondusif bagi produktivitas dan ketenangan mental karyawan sangatlah penting. Karyawan lebih mungkin untuk beradaptasi dan memanfaatkan waktu mereka secara efektif ketika mereka puas dengan lingkungan kerja mereka.

Afandi (2018:65) mengartikan lingkungan kerja meliputi seluruh faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pekerja, antara lain suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan, dan ketersediaan peralatan kerja. Lingkungan kerja meliputi peralatan, perlengkapan, lingkungan fisik, praktik kerja, dan dampak pekerjaan terhadap individu dan kelompok. Lingkungan kerja mencakup semua elemen dan faktor yang mencakup dan memberikan dampak pada karyawan saat mereka menjalankan tugasnya. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif atau menetapkan kondisi kerja yang memotivasi karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan (Elmi, 2018).

### **Kinerja Karyawan**

Hasil dari upaya yang dilakukan adalah kinerja yang menunjukkan kemampuan optimal untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. Operasional suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh konsep kinerja. Kinerja yang sukses dapat dianggap sebagai pencapaian organisasi atau perusahaan. Untuk memperoleh hasil terbaik, efektivitas kinerja bergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja pegawai diartikan sebagai kualitas dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu nilai atau kualitas yang mempunyai pengaruh besar terhadap kerja seorang pegawai. Mempertahankan talenta dan memajukan perusahaan bergantung pada penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan secara optimal dan tepat waktu. Suatu departemen yang dapat bersaing dengan organisasi lain dan

mencapai tujuannya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

### 3. METODOLOGI

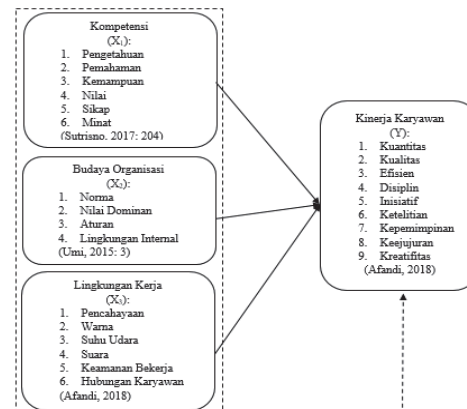
#### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, yang melibatkan angka-angka dan dapat diukur untuk menentukan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat berdasarkan data yang ada, serta dilengkapi dengan analisis atau gambaran mengenai situasi dan kejadian yang terjadi (Sujarweni, 2018).

Untuk memperoleh informasi dan data yang lengkap, jelas, akurat, serta valid tentang objek yang diteliti, peneliti menggunakan data primer dan data sekunder. Data ini diolah untuk mengetahui kompetensi, budaya organisasi, lingkungan kerja, serta kinerja karyawan di Perusahaan Industri Tas.

(Sugiyono, 2020) Data primer merupakan suatu bentuk sumber data yang diperoleh langsung oleh pengumpul data. Penelitian ini mengumpulkan data primer melalui wawancara dan observasi terhadap informan Perusahaan Industri Tas, seperti atasan, karyawan, dan lain-lain.

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung diperoleh oleh pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2020). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini meliputi laporan dan dokumen dari internet, buku-buku, atau literatur studi pustaka.



Gambar 1.  
Kerangka Pemikiran

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang disusun oleh peneliti sendiri. Menurut Sugiyono (2020:102), instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur kondisi suatu fenomena umum yang akan diamati. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala Likert.

Tabel 1.

#### Penilaian Skala Likert

Skala Likert	Penilaian
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Netral
4	Setuju
5	Sangat Setuju

Sumber: Sugiyono (2017:158-159).

#### Populasi dan Sample

Populasi adalah keseluruhan individu, objek, atau entitas yang menjadi fokus dalam suatu penelitian atau analisis. Populasi mencakup semua anggota yang relevan dalam konteks penelitian tertentu (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini, populasi adalah karyawan PT. Komitrando Emperion, yang berjumlah 98 orang. Sugiyono (2020) menjelaskan bahwa sampel merupakan representasi atau bagian dari keseluruhan populasi. Mengingat jumlah populasi kurang dari 100 orang, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, yaitu teknik di mana seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel (Sugiyono, 2020). Oleh karena itu, semua karyawan PT.

Komitran Emperion dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Tabel 2  
Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	22	22,4%
2	Perempuan	76	77,6%
	Jumlah	98	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2023

Dari data yang tertera dalam tabel diatas dapat dilihat bahwa terdapat 22 responden laki-laki, yang merupakan 22,4% dari total, dan 76 responden perempuan, yang menyumbang 77,6% dari total. Oleh karena itu, kesimpulan yang dapat diambil adalah mayoritas karyawan di Perusahaan Industri Tas adalah perempuan.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa variabel kompetensi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai T statistik sebesar 4,376 dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari nilai ambang signifikansi 0,05. Hasil ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi, semakin meningkat pula kinerja karyawan, dan sebaliknya.

Kompetensi merujuk pada kemampuan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan, didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang relevan. Dengan kompetensi yang baik dan memadai, karyawan akan lebih efektif dalam menjalankan tugasnya. Konsep kompetensi menjelaskan aktivitas karyawan di tempat kerja dan menetapkan standar untuk berbagai tingkatan, mengidentifikasi pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tanggung jawab dengan efektif sehingga mencapai standar profesional dan kinerja yang optimal (Wibowo, 2018:271).

Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muslimat (2020), Krisnawati dan Bagia (2021), serta Saptalia, Idris, dan Asiati (2022), yang juga menegaskan bahwa kompetensi memiliki

dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

##### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai T statistik sebesar 6,157 dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih rendah dari ambang signifikansi 0,05. Hasil tersebut menegaskan bahwa semakin kuat budaya organisasi, semakin tinggi kinerja karyawan, dan sebaliknya.

Pentingnya hubungan antar karyawan dalam membangun budaya organisasi tak terbantahkan. Untuk menciptakan budaya organisasi yang efektif, semua anggota organisasi perlu merasakan keterlibatan dan bekerja dengan penuh dedikasi. Dengan rasa keterlibatan tersebut, setiap karyawan akan bertanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga mencapai tujuan organisasi bisa menjadi prioritas bersama.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriani dan Ananda (2021), Pratama dan Karyaningsih (2022), serta Arfiono dan Hidayat (2022), yang juga menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

##### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai T statistik sebesar 2,144 dan nilai signifikansi 0,035 yang lebih rendah dari nilai ambang signifikansi 0,05. Hal ini menegaskan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, semakin tinggi juga kinerja karyawan, dan sebaliknya.

Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam produktivitas karyawan. Ini mencakup semua faktor di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas mereka. Lingkungan kerja meliputi interaksi antar rekan kerja, hubungan antara

atasan dan bawahan, serta aspek fisik tempat kerja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan yang dilaporkan oleh Iqbal (2022), Kartika dan Sitohang (2022), serta Mareta dan Alam (2022), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji Validitas

Pengujian validitas adalah proses untuk menentukan sejauh mana suatu instrumen pengukuran mampu mengukur variabel yang dimaksud. Menurut Latan (2013:46), uji validitas dilakukan untuk menilai keabsahan atau validitas suatu kuesioner.

Validitas diukur untuk menilai apakah sebuah kuesioner valid atau tidak. Prosedur ini menggunakan koefisien korelasi Pearson. Suatu pertanyaan atau item dikatakan valid jika tingkat signifikansinya kurang dari 0,05. Tabel di bawah ini memperlihatkan hasil uji validitas dari empat variabel yang dipakai dalam penelitian ini: Kompetensi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan, dengan partisipasi dari 98 responden.

Pengujian validitas ini dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS for Windows dengan kriteria sebagai berikut:

**Tabel 3.**

### Hasil Uji Validitas

No	Variabel dan Indikator	Cronbach Alpha	Sig (2-Tailed)	Keterangan
1.	Kompetensi (X1)			
	Indikator 1	,660**	,000	Valid
	Indikator 2	,534**	,000	Valid
	Indikator 3	,616**	,000	Valid
	Indikator 4	,748**	,000	Valid
	Indikator 5	,668**	,000	Valid
	Indikator 6	,728**	,000	Valid
	Indikator 7	,695**	,000	Valid
	Indikator 8	,663**	,000	Valid

2.	Budaya Organisasi (X2)			
	Indikator 1	,814**	,000	Valid
	Indikator 2	,787**	,000	Valid
	Indikator 3	,747**	,000	Valid
	Indikator 4	,706**	,000	Valid
	Indikator 5	,670**	,000	Valid
	Indikator 6	,827**	,000	Valid
	Indikator 7	,671**	,000	Valid
	Indikator 8	,802**	,000	Valid

3.	Lingkungan Kerja (X3)			
	Indikator 1	,746**	,000	Valid
	Indikator 2	,782**	,000	Valid
	Indikator 3	,790**	,000	Valid
	Indikator 4	,845**	,000	Valid
	Indikator 5	,852**	,000	Valid
	Indikator 6	,794**	,000	Valid
	Indikator 7	,656**	,000	Valid
	Indikator 8	,706**	,000	Valid

4.	Kinerja Karyawan (Y)			
	Indikator 1	,877**	,000	Valid
	Indikator 2	,877**	,000	Valid
	Indikator 3	,765**	,000	Valid
	Indikator 4	,716**	,000	Valid
	Indikator 5	,646**	,000	Valid
	Indikator 6	,669**	,000	Valid
	Indikator 7	,877**	,000	Valid
	Indikator 8	,876**	,000	Valid

Sumber: Data yang diolah, 2023

Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh variabel memenuhi kriteria validitas untuk semua pertanyaan dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Ini berarti bahwa semua konsep yang diukur oleh variabel kuesioner adalah valid, dan oleh karena itu, setiap item pada variabel tersebut dapat dianggap layak digunakan sebagai instrumen pengukur dalam penelitian.

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi kestabilan instrumen penelitian. Keandalan suatu instrumen penelitian dianggap cukup jika nilai Cronbach Alpha melebihi 0,60. Tabel 4 memperlihatkan hasil pengujian reliabilitas untuk keempat variabel yang dipakai dalam penelitian ini.

Tabel 4.  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,812	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,891	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,903	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,912	Reliabel

Sumber: Data yang diolah, 2023

Tabel tersebut mengindikasikan bahwa setiap variabel memiliki nilai koefisien Alpha yang signifikan, melebihi 0,60. Hal ini menandakan bahwa setiap konsep yang diukur oleh variabel kuesioner dapat diandalkan, dan karenanya, item-item pada setiap variabel tersebut dapat dianggap tepat untuk digunakan sebagai instrumen pengukur dalam penelitian.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menentukan dampak variabel kompetensi (X1), budaya organisasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y), digunakan metode analisis statistik berupa model regresi berganda. Hasil perhitungan tersebut dilakukan dengan menggunakan perangkat komputer dan program SPSS.

Dari perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh persamaan untuk garis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,799 + 0,460 (X1) + 0,554 (X2) + 0,206 (X3) + e$$

Yang berarti:

1. Nilai konstanta adalah 8,799, yang menandakan bahwa jika nilai kompetensi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja adalah 0, maka kinerja karyawan akan memiliki nilai 8,799.
2. Koefisien regresi untuk kompetensi (X1) sebesar 0,460 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu skor dalam kompetensi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,460. Sebaliknya, jika skor kompetensi turun satu poin, diprediksi kinerja karyawan akan turun sebesar 0,460 atau 46,0%.
3. Koefisien regresi untuk budaya organisasi (X2) adalah 0,554,

menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu skor dalam budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,554. Sebaliknya, jika skor budaya organisasi turun satu poin, kinerja karyawan diperkirakan akan turun sebesar 0,554 atau 55,4%.

4. Koefisien regresi untuk lingkungan kerja (X3) adalah 0,206, menandakan bahwa setiap peningkatan satu skor dalam lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,206. Sebaliknya, jika skor lingkungan kerja turun satu poin, kinerja karyawan diperkirakan akan turun sebesar 0,206 atau 20,6%.

### KESIMPULAN

Kompetensi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Komitrando Emporio, dengan nilai T statistik sebesar 4,376 dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih rendah dari nilai ambang signifikansi 0,05. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi, semakin meningkat juga kinerja karyawan.

Budaya organisasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Komitrando Emporio, dengan nilai T statistik sebesar 6,157 dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih rendah dari nilai ambang signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat budaya organisasi, semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Komitrando Emporio, dengan nilai T statistik sebesar 2,144 dan nilai signifikansi 0,035 yang lebih rendah dari nilai ambang signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Secara simultan, kompetensi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Komitrando Emporio, dengan nilai

signifikansi 0,000 yang lebih rendah dari nilai ambang signifikansi 0,05.

### Saran

Tindakan yang diharapkan untuk penelitian mendatang adalah memilih objek penelitian yang berbeda selain Perusahaan Industri Tas.

Penelitian ini memiliki potensi untuk memberikan masukan yang berharga bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat lebih baik dalam mencapai visi, misi, dan tujuan mereka.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan bagi Perusahaan Industri Tas untuk memperhatikan kebutuhan karyawan, terutama dalam hal budaya organisasi dan kompetensi.

Temuan baseline dari rencana program self-instructional training kompetensi diri. *Jurnal Psikologi Insight*, 2(1).

Fitriani, F., & Ananda, D. F. (2023). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. MBA. *Media Bisnis*, 15(1), 77-88.

Hajiali, I., Suriyanti, S., & Putra, A. H. P. K. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar. *Tata Kelola*, 8(1), 92-104.

Hamali, A. Y. (2019). *Pemahaman Praktis Administrasi, Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Prenada Media Group

### DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing

Arfiono, R. D., & Hidayat, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kota Tarakan. *EKONOMIKA 45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 9(2), 184-196.

Elmi, F. (2018). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media

Emron Edison, Y. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA

Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: PT.Alfabeta

Febrina, D. T., Suharso, P. L., & Saleh, A. Y. (2018). *Self-esteem remaja awal:*

Iqbal, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sriwijaya Sumatera Selatan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 1(4), 12-19.

Jahroni, J., & Darmawan, D. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 95-106.

Kartika, B. R. H., & Sitohang, F. M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Carsurindo Superintendent. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(8).

Kasmir, (2018). *Manajemen sumber daya manusia ( teori dan praktik )*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada

Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh kompetensi kerja terhadap



- kinerja karyawan. Bisma: Jurnal Manajemen, 7(1), 29-38.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Muslimat, A. (2020). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia di Jakarta. Jurnal Ekonomi Efektif, 2(4), 586-592.
- Nurvitasari, S., Semmaila, B., & Dahliah, D. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai. CESJ: Center Of Economic Students Journal, 3(1), 110-126.
- Pratama, Y. G., & Karyaningsih, K. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Eqien, 9(1), 395936.
- Priansa, D. (2019). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Saptalia, H., Idris, M., & Asiati, D. I. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang. Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi, 3(4), 248-259.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Shielpani, A., & Firmansyah, Y. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Bank Jawa Barat Banten Kantor Cabang Suci Bandung). Jurnal Manajemen Magister, 04(02), 139-142.
- Sinambela, L.P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Sudarmanto. (2015). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiyono. (2020). Statistika untuk Penelitian. Bandung : CV Alfabeta
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 283-295.
- Tambak, M., Nasution, S. L. A., & Limbong, C. H. (2022). Analysis of Organizational Commitment and Competence on Employee Performance at Bank BRI Rantauprapat Branch. Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal), 5(1), 2355-2362.
- Tanzil, F. (2017). Budaya Organisasi dan Perilaku Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja pada PT. Imperial Multi Mandiri. Agora, 5(1).
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Journal of management review, 2(2), 203-208.
- Umam, K. (2018). Perilaku Organisasi. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Umi, W. Z. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 2. No.1. Hal. 1-7.

Zainal, V. R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT Grafindo.

