

The Influence of Ability, Commitment and Work Environment on Employee Performance at Palm Oil Factory I PT. Abdi Budi Mulia South Labuhan Batu Regency, North Sumatra

Pengaruh Kemampuan, Komitmen Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit I PT. Abdi Budi Mulia Kabupaten Labuhan Batu Selatan Sumatra Utara

Sehani^{*1}, Ferdy Lestyawan²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

*Corresponding author's e-mail: sehani@uin-suska.ac.id

Abstract

This research was conducted at PT. Abdi Budi Mulia, South Labuhan Batu Regency, North Sumatra, which operates in the Palm Oil sector. The purpose of this study was to determine whether the ability, commitment and work environment have a partial or simultaneous effect on employee performance at the palm oil mill I of PT. Abdi Budi Mulia. The population of the study was 58 people and the sample used was 58 people. The method of determining the sample in this study used a census sample. The data used were primary data and secondary data. The quantitative descriptive analysis method. The results showed that the ability partially had a positive and significant effect on employee performance at PT Budi Abdi Mulia. Commitment partially had a positive and significant effect on employee performance. The work environment had a partial effect on employee performance. Simultaneously, the variables Ability, commitment and work environment had an effect on employee performance. The amount of contribution of the independent variable to the dependent variable was 84,6%.

Keywords: Ability, Commitment, Work Environment, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada PT. Abdi Budi Mulia Kabupaten Labuhan Batu Selatan Sumatra Utara yang bergerak dibidang Kelapa Sawit. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kemampuan, komitmen dan lingkungan kerja berpengaruh baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan pada pabrik kelapa sawit I PT. Abdi Budi Mulia. Populasi penelitian berjumlah 58 orang dan sampel yang digunakan berjumlah 58 orang. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel sensus. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Budi Abdi Mulia. Komitmen secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel Kemampuan, komitmen dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Besaran kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 84,6%.

Kata Kunci: Kemampuan, Komitmen, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan dunia usaha di Indonesia telah mengalami kemajuan yang cukup pesat. Kemajuan suatu perusahaan tentu juga akan berpengaruh pada organisasi perusahaan, sehingga sudah sewajarnya jika diimbangi dengan perbaikan organisasi internal perusahaan tersebut. Di samping itu, masalah yang dihadapi

perusahaan semakin kompleks. Untuk menghadapi berbagai masalah perusahaan harus dapat melakukan pengelolaan terhadap sumber daya yang dimiliki dan mengoptimalkan sumber daya yang produktif. Sehubungan dengan hal tersebut maka perlu adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) melalui berbagai metode untuk mengetahui kebutuhan tenaga kerja yang siap dan terampil sesuai dengan kebutuhan. Dimana peranan sumber daya manusia sangatlah penting dalam pencapaian tujuan dan menentukan kemajuan Perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kemajuan dan tercapainya tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan. Saraswati et al. (2015) mengatakan bahwa kinerja karyawan mempunyai dampak yang signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Desitawati (2020) apabila kinerja karyawan dalam perusahaan atau organisasi tinggi maka tujuan perusahaan akan berhasil tercapai, sebaliknya bila kinerja karyawan rendah maka tujuan perusahaan akan sulit tercapai.

Berbagai faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti yang dijelaskan oleh Kasmir (2016, p. 189), berikut adalah faktor-faktor yang memengaruhi kinerja: kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan dan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan dan lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, serta disiplin.

Penelitian ini berfokus pada kinerja karyawan pabrik Kelapa Sawit I PT. Abdi Budi Mulia Kabupaten Labuhan Batu Selatan Sumatra Utara. PT. Abdi Budi Mulia adalah perusahaan swasta yang beroperasi di sektor perkebunan dan pengolahan kelapa sawit lebih dari 30 tahun. hal ini menuntut perusahaan untuk benar-benar melakukan berbagai bentuk kegiatan efisiensi pada perusahaan tanpa melanggar peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah. Dengan ketatnya peraturan pemerintah bagi perusahaan yang bergerak dibidang yang sama terutama pada perusahaan pesaing, maka harus semakin baik pula PT. Abdi Budi Mulia dalam meningkatkan kinerja karyawannya guna tercapainya target tersebut.

Berikut merupakan penilaian kinerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit I PT. Abdi Budi Mulia Kabupaten Labuhan Batu Selatan Sumatra Utara yang di ukur melalui data target dan realisasi produksi cpo yang dihasilkan selama 6 tahun terakhir yang dimuat pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Target dan Realisasi Produksi CPO Pada Pabrik Kelapa Sawit I PT. Abdi Budi Mulia Kabupaten Labuhan Batu Selatan Sumatra Utara Tahun (2018-2022)

No	Tahun	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	(%)
1	2018	35,903,130	32,282,860	90 %
2	2019	42,413,716	30,279,139	71 %
3	2020	40,904,640	33,567,207	82 %
4	2021	40,204,736	38,671,090	96 %
5	2022	40,080,900	36,098,786	90 %

Sumber : PT. Abdi Budi Mulia 2022.

Menurut data pada tabel 1, terlihat bahwa kinerja karyawan PT. Abdi Budi Mulia, diukur dari target dan realisasi produksi CPO, mengalami fluktuasi dari tahun 2018 hingga 2022. Di tahun 2018 belum dapat mencapai target yang diharapkan yaitu

hanya terrealisasi sebesar 32,282,860 dengan persentase 90. Selanjutnya pada tahun 2019 target pada tahun sebesar 42,413,716 yang terrealisasi hanya 30,279,139 dengan presentasi 71%. Dan ditiga tahun berikutnya mengalami penerunan kembali yakni ditahun 2020 dengan target 40,904,640 dan yang terrealisasi hanya sebesar 33,567,207 dengan persentase sebesar 82%, dan di tahun 2021 dari yang ditargetkan 40,204,736 sebesar namun yang terealisasi hanya sebesar 38,671,090 dengan persentase sebesar 96%. Dan pada tahun 2022 target 40,080,900 namun yang terrealisasi 36,098,786 dengan presentasi 90%. Berdasarkan data target dan realisasi produksi CPO di pabrik kelapa sawit I PT. Abdi Budi Mulia, terlihat bahwa kinerja karyawan belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan data diatas dan kemudian peneliti melakukan observasi langsung dan wawancara dengan KTU/Personalia didapati dugaan-dugaan penyebab belum optimalnya kinerja karyawan salah satunya adalah kemampuan. Dikutip dari Arini (2015) yang menunjukkan bahwa kompetensi kerja memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Thoha dalam (Adelemena et al., 2023) Kemampuan adalah salah satu elemen dalam kematangan yang berhubungan dengan pengetahuan atau keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. Ini adalah kapasitas individu dalam melaksanakan berbagai tugas di pekerjaan tertentu. Kemampuan terbagi menjadi dua yaitu kemampuan intelektual yang dibutuhkan untuk aktivitas mental dan kemampuan fisik yang melibatkan stamina, kecekatan, dan lainnya.

Tabel 2. Data dan Jumlah karyawan yang mengikuti Pelatihan dan Pengembangan di Pada Pabrik Kelapa Sawit I PT. Abdi Budi Mulia Kabupaten Labuhan Batu Selatan Sumatra Utara Tahun (2018-2022).

Tahun	Nama Pelatihan				
	Pelatihan Keahlian	Pelatihan Lanjutan	Pelatihan Lintas Fungsional	Pelatihan Tim	Pelatihan Bahasa
2018	20	22	16	18	10
2019	24	17	28	19	21
2020	19	23	15	27	13
2021	15	18	25	22	23
2022	25	19	14	24	27

Sumber : PT. Abdi Budi Mulia 2022.

Dari data Tabel 2. dan hasil wawancara dengan Ka. TU/Personalia yaitu bapak Mas’ud yang peneliti lakukan didapati fenomena kemampuan bagian produksi pada PT. Abdi Budi Mulia yaitu pada karyawan di setiap perusahaan telah diberikan pelatihan dan pengembangan yang akan mendukung kemampuan karyawan dengan menempatkan posisi karyawan sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. Namun Masih banyak jumlah karyawan yang tidak mengikuti pelatihan dan pengembangan sehingga belum tercapainya target perusahaan.

Kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan semakin baiknya kemampuan kerja yang dimiliki. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan kemampuan mereka serta mempererat hubungan kerja antar karyawan. Di dalam manajemen sumber daya manusia terdapat fungsi manajemen yaitu “*the right man in the right place*” yang memiliki pengertian bahwa kinerja

seseorang akan dapat meningkat berdasarkan pembagian kerja yang tepat berdasarkan kemampuan yang dimiliki orang tersebut. sehingga semakin tepat pembagian kerja berdasarkan kemampuan seorang karyawan maka akan semakin baik pula kinerja dan semakin besar pula peluang target perusahaan akan tercapai.

Kemampuan kerja seorang karyawan merupakan kombinasi dari pengetahuan dan perilaku dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut pendapat tertentu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor selain kemampuan, menurut Kasmir (2016) Salah satu faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen. Komitmen yang dimiliki oleh seseorang akan meningkatkan kinerja yang secara signifikan ke arah positif dalam memajukan perusahaan (Annur et al., 2022).

Berikut adalah Tingkat Ketidakhadiran Karyawan Bagian Produksi Pada Pabrik Kelapa Sawit I PT. Abdi Budi Mulia Kabupaten Labuhan Batu Selatan Sumatra Utara.

Tabel 3. Tingkat Ketidakhadiran Karyawan Bagian Produksi Pada Pabrik Kelapa Sawit I PT. Abdi Budi Mulia Kabupaten Labuhan Batu Selatan Sumatra Utara.

No	Tahun	Jumlah Karyawan Bagian Produksi	Jumlah Hari Kerja Rata-rata/Tahun	Jumlah Absensi (Hari)			Jumlah	(%)
				Alpa	Sakit	Izin		
1	2018	56	288	9	17	15	41	0,25
2	2019	52	288	10	18	13	41	0,27
3	2020	53	288	7	17	14	38	0,24
4	2021	50	288	8	15	16	39	0,27
5	2022	58	288	12	14	16	42	0,25

Sumber : PT Abdi Budi Mulia 2022.

Berdasarkan tabel 3. maka dapat dilihat keseluruhan jumlah karyawan dan presentase tingkat ketidakhadiran bagian produksi yang dimiliki Pabrik Kelapa Sawit I PT. Abdi Budi Mulia dari tahun ketahun. Dapat dikatakan setiap tahunnya jumlah karyawan dan ketidakhadiran karyawan bagian produksi pada PT. Abdi Budi Mulia mengalami fluktuasi yang dapat dikatakan bahwa karyawan di PT Abdi Budi Mulia memiliki tingkat loyalitas rendah pada perusahaan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi umumnya memiliki catatan kehadiran dan kinerja yang baik dengan menunjukkan kesetiiaannya pada kebijakan perusahaan. Dengan demikian hal seperti ini dapat diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan kepercayaan perusahaan terhadap karyawan. Komitmen adalah sifat hubungan yang dimiliki individu terhadap organisasi atau perusahaan. Individu yang berkomitmen percaya pada nilai-nilai dan tujuan organisasi, bersedia berusaha keras demi kepentingan organisasi, serta memiliki keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Setiap perusahaan tentu mengharapkan karyawannya memiliki komitmen yang baik terhadap perusahaan yang dapat dilihat dari keterlibatan karyawan di tempat kerja serta loyalitasnya terhadap perusahaan.

Pernyataan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Siswanda et al., 2021) penelitian menunjukkan bahwa komitmen terhadap organisasi mempengaruhi

kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasinya, semakin baik kinerja mereka, dan sebaliknya.

Selanjutnya Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan bahwasannya lingkungan kerja pada pabrik kelapa sawit I PT. Abdi Budi Mulia kurang baik. Mereka mengatakan bahwa dilihat dari gambar di atas dimana polusi udara dari kebocoran karna kurangnya perawatan yang mengganggu kenyamanan pekerjaan, Lingkungan kerja di sana juga memiliki aroma yang kurang menyenangkan karna kurangnya upaya dalam menangani limbah tersebut yang mengganggu kenyamanan kerja, serta lingkungan sekitar dan alat” produksi yang kotor karna tidak dilakukan kebersihan secara rutin. Menurut Wulandari et al. (2020) Menjaga kondisi lingkungan yang baik dan memenuhi persyaratan kesehatan merupakan bagian penting dalam pengelolaan kelapa sawit. Bila diharapkan, kondisi lingkungan yang baik dapat mendorong kinerja yang lebih tinggi dan karyawan agar dapat bekerja secara produktif dan mengurangi risiko gangguan kesehatan, penyakit akibat kerja.

Selain kemampuan dan komitmen, kinerja karyawan di perusahaan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik sangat menentukan keberhasilan perusahaan. Hal ini sama halnya yang dikemukakan oleh Kasmir (2016) Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Fakta dilapangan yang didapat dan keluhan para karyawan tentang kurangnya rasa nyaman dalam bekerja dikarena faktor lingkungan yang tidak nyaman. Kinerja karyawan dipengaruhi secara tidak langsung oleh faktor-faktor seperti keakraban dengan lingkungan kerja. Memiliki tempat kerja yang aman dan nyaman dapat membuat perbedaan besar dalam seberapa produktif seorang karyawan.

Pernyataan ini didukung oleh (Feel & Toni, 2018) menurutnya tempat kerja berdampak signifikan terhadap produktivitas pekerja, tempat kerja dapat memengaruhi produktivitas pekerja, dan karakteristik tempat kerja berkontribusi pada peningkatan produktivitas pekerja. Aspek sosial, psikologis, dan fisik kehidupan karyawan di tempat kerja semuanya berkontribusi pada apa yang dikenal sebagai lingkungan kerja. Pernyataan ini juga sejalan dengan Corry & Hanafi (2017) yang menyatakan bahwa jumlah kejadian di tempat kerja merupakan indikator yang baik tentang seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya.

Sedarmayanti (2009) Kategori pertama adalah lingkungan kerja fisik, yang mencakup faktor eksternal apa pun di sekitar tempat kerja yang mungkin berdampak pada pekerja dalam beberapa cara, bentuk, atau rupa. Segala sesuatu yang terjadi di tempat kerja yang berkaitan dengan interaksi dengan atasan atau rekan kerja dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja nonfisik. Manajemen waktu yang baik, keakraban dengan peran seseorang, dan kesadaran akan pengaruh seseorang terhadap orang lain adalah semua komponen manajemen hubungan yang efektif di tempat kerja. Ketika menyangkut tempat kerja yang sebenarnya.

METODE

Lokasi yang menjadi fokus penelitian ini adalah Pabrik Kelapa Sawit I PT. Abdi Budi Mulia Kabupaten Labuhan Batu Selatan Sumatra Utara. Untuk memahami sejauh mana kemampuan, komitmen, dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Jenis dan sumber data Data Kualitatif. Jenis dan sumber data terdiri dari

data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada responden penelitian yang merupakan hasil tanggapan responden mengenai variabel kemampuan, komitmen, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Sedangkan data sekunder adalah data yang berupa dokumen atau data dari perusahaan, hasil penelitian, maupun laporan.

Teknik pengumpulan data menggunakan angket (*questionnaire*) dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit I PT. Abdi Budi Mulia Kabupaten Labuhan Batu Selatan Sumatera Utara yang berjumlah 58 orang. Sedangkan sampel penelitian adalah seluruh populasi yaitu sebanyak 58 responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau sensus.

Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas yaitu variabel kemampuan, komitmen, lingkungan kerja. Serta variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas uji realibilitas. Selanjutnya juga dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari Uji Normalitas uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini memanfaatkan SPSS 22 untuk uji validitas dengan 58 responden. Uji validitas melibatkan perbandingan nilai r yang diestimasikan (*correlated item total correlations*) dengan nilai r dari tabel referensi. Jika koefisien korelasi yang diestimasikan (nilai r) lebih besar dari nilai kritis (tabel r) dan memiliki tanda positif, maka pertanyaan tersebut dapat dianggap asli atau sah. Uji validitas adalah metode yang digunakan untuk menilai validitas kuesioner. Kuesioner dianggap sah jika pertanyaan yang dikandungnya mampu memunculkan informasi yang dapat dikuantifikasi secara kuantitatif oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2007).

Tabel 4. adalah hasil dari uji validitas item pertanyaan variable kemampuan, komitmen dan lingkungan kerja terhadap kinerja:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r tabel	r hitung	Keterangan
Kemampuan (X1)	Pernyataan 1	0,2586	0,689	Valid
	Pernyataan 2	0,2586	0,800	Valid
	Pernyataan 3	0,2586	0,706	Valid
	Pernyataan 4	0,2586	0,696	Valid
	Pernyataan 5	0,2586	0,820	Valid
	Pernyataan 6	0,2586	0,679	Valid
	Pernyataan 7	0,2586	0,547	Valid
	Pernyataan 8	0,2586	0,569	Valid
	Pernyataan 9	0,2586	0,259	Valid
Komitmen (X2)	Pernyataan 1	0,2586	0,676	Valid
	Pernyataan 2	0,2586	0,743	Valid
	Pernyataan 3	0,2586	0,732	Valid
	Pernyataan 4	0,2586	0,480	Valid

	Pernyataan 5	0,2586	0,627	Valid
	Pernyataan 6	0,2586	0,516	Valid
	Pernyataan 7	0,2586	0,424	Valid
	Pernyataan 8	0,2586	0,298	Valid
	Pernyataan 9	0,2586	0,504	Valid
	Pernyataan 10	0,2586	0,465	Valid
	Pertanyaan 11	0,2586	0,534	Valid
	Pernyataan 12	0,2586	0,591	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	Pernyataan 1	0,2586	0,679	Valid
	Pernyataan 2	0,2586	0,651	Valid
	Pernyataan 3	0,2586	0,654	Valid
	Pernyataan 4	0,2586	0,506	Valid
	Pernyataan 5	0,2586	0,721	Valid
	Pernyataan 6	0,2586	0,594	Valid
	Pernyataan 7	0,2586	0,545	Valid
	Pernyataan 8	0,2586	0,405	Valid
Kinerja Karyawan(Y)	Pernyataan 1	0,2586	0,691	Valid
	Pernyataan 2	0,2586	0,553	Valid
	Pernyataan 3	0,2586	0,437	Valid
	Pernyataan 4	0,2586	0,595	Valid
	Pernyataan 5	0,2586	0,445	Valid
	Pernyataan 6	0,2586	0,648	Valid
	Pernyataan 7	0,2586	0,682	Valid
	Pernyataan 8	0,2586	0,616	Valid
	Pernyataan 9	0,2586	0,626	Valid
	Pernyataan 10	0,2586	0,629	Valid

Sumber: Data olahan tahun 2023.

Uji Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha untuk menguji reliabilitas tes yang mengukur sikap atau perilaku. Uji Reliabilitas menyatakan suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha > 0,6 (Ghozali, 2007). Uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi konsistensi jawaban responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner. Sebuah kuesioner dianggap reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan tetap konsisten atau stabil seiring waktu.

Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Batas Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kemampuan	0,60	0,821	Reliabel
2	Komitmen	0,60	0,794	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,60	0,746	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,60	0,788	Reliabel

Sumber: Data olahan tahun 2023.

Hasil dari uji reabilitas, nilai Cronbach's alpha yang diperoleh melebihi 0,60. Dengan demikian, semua instrumen variabel yang digunakan dianggap reliabel atau konsisten untuk digunakan dalam penelitian berikutnya.

Uji Normalitas

Normalitas data dalam penelitian ini diuji menggunakan normal P-P Plot dan uji Kolmogorov-Smirnov. Menurut Sugiyono & Susanto (2015) jika nilai *Asymptotic Significant (2-tailed)* lebih besar dari 0,05, maka residual berdistribusi normal. Namun, jika nilai tersebut kurang dari 0,05, maka residual tidak berdistribusi normal.

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}		.0000000
	Mean	.42924430
Most Extreme Differences	Std. Deviation	.062
	Absolute	.058
	Positive	
	Negative	-.062 .062
Test Statistic		
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data olahan tahun 2023.

Pengujian normalitas yang telah dilakukan peneliti, menghasilkan *Asymptotic Significant (2-tailed)* 0,200 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2012), pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengecek adanya korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi, variance inflation factor (VIF) digunakan sebagai kebalikan dari toleransi. Jika korelasi rendah, nilai VIF tinggi. $VIF < 10$ mengindikasikan tidak adanya multikolinieritas, sedangkan $VIF > 10$ menunjukkan adanya masalah multikolinieritas di antara variabel bebas.

Tabel 7. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Kemampuan	.138	7.263
Komitmen	.287	3.480
Lingkungan Kerja	.247	a.48

Sumber : Data Olahan 2024.

Pengujian Multikolinearitas yang dilakukan menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas di antara variabel independen. Hasil pengujian ini memenuhi asumsi tolerance dan VIF, dimana nilai tolerance >0,10 dan nilai VIF < 10.

Uji Autokorelasi

Pengujian ini bertujuan untuk mengevaluasi keberadaan korelasi dalam model regresi linear. Jika ditemukan korelasi, masalah ini disebut autokorelasi. Model regresi yang baik seharusnya bebas dari autokorelasi.

Tabel 8. Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	2.066

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN, KEMAMPUAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

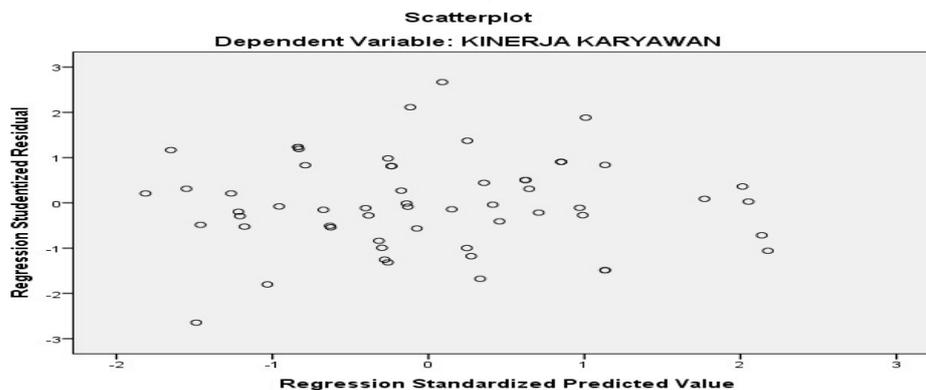
Sumber : Data Olahan 2024.

Hasil uji Autokorelasi yang dilakukan peneliti, menghasilkan nilai Durbin Watson 2,066. Karena nilai DW terletak antara $DU < DW < 4 - DU$ ($1,4954 < 2,066 < 2,5046$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi baik autokorelasi positif maupun autokorelasi negatif.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menilai apakah terdapat perbedaan varians residual antar pengamatan dalam model regresi. Jika varians residualnya konstan, disebut homoskedastisitas; jika variansnya berbeda, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang ideal tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Olahan 2024.

Dari pengujian yang telah dilakukan menyatakan bahwa data tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

Analisis Koefisien Regresi Linear Berganda

Regresi berganda melibatkan penggunaan lebih dari satu variabel independen untuk memperkirakan variabel dependen, sehingga estimasi menjadi lebih akurat. Regresi ini menunjukkan hubungan antara variabel-variabel yang terlibat. Hubungan

tersebut bisa berarti satu variabel sebagai penyebab (variabel independen X) dan yang lain sebagai akibat (variabel dependen Y).

Tabel 9. Analisis Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3.142	.839			3.745	.000
Kemampuan (X1)	.382	.050	.329		7.670	.000
Komitmen (X2)	.070	.031	.068		2.293	.026
Lingkungan Kerja (X3)	.815	.041	.641		19.991	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data olahan tahun 2024.

Hasil regresi linear sederhana yang dilakukan oleh peneliti, memperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,142 + 0,382X_1 + 0,070X_2 + 0,815X_3 + e$$

Makna angka-angka dalam persamaan regresi tersebut adalah bahwa konstanta (a) senilai 3,142 menunjukkan bahwa jika kemampuan, komitmen, dan lingkungan kerja diasumsikan nol, kinerja karyawan tetap akan bernilai 3,142. Koefisien regresi sebesar 0,382 menunjukkan bahwa peningkatan 1 satuan pada kemampuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,382. Koefisien regresi 0,070 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam komitmen akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,070. Koefisien regresi sebesar 0,815 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,815. Standar error (e) adalah variabel acak yang memiliki distribusi probabilitas, mewakili semua faktor yang mempengaruhi Y tetapi tidak termasuk dalam persamaan.

Uji T (Pengujian Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Nilai t-tabel ditentukan pada tingkat signifikan 5%, dengan derajat kebebasan $df = (n - k)$, di mana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel termasuk konstanta. Kriteria uji yang digunakan adalah apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ Sig $< \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa Kemampuan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ Sig $> \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti Kemampuan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai t tabel dengan nilai signifikan sebesar 5% adalah 1,673. Dengan demikian berdasarkan data pada Tabel 9 diperoleh hasil bahwa variabel kemampuan memiliki nilai t hitung (7,670) > t tabel (1,673) dan Sig. (0,000) < 0,05, artinya terdapat pengaruh secara parsial antara kemampuan terhadap kinerja karyawan di PT Budi Abdi Mulia. Selanjutnya pada variabel komitmen diketahui nilai t hitung (2,293) > t tabel (1,673) dan Sig. (0,026) < 0,05, artinya terdapat pengaruh secara parsial antara komitmen terhadap kinerja karyawan kinerja karyawan di PT Budi Abdi Mulia.

Kemudian untuk variabel lingkungan kerja, diketahui nilai t hitung (19,991) > t tabel (1,673) dan Sig. (0,000) < 0,05, artinya terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kinerja karyawan di PT Budi Abdi Mulia.

Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Uji F adalah metode untuk menilai apakah semua variabel independen (X_1 Kemampuan, X_2 Komitmen, X_3 Lingkungan Kerja) dalam model berpengaruh simultan terhadap variabel dependen (Y Kinerja Karyawan). Proses ini melibatkan penentuan F tabel dan F hitung dengan taraf kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 5% ($\alpha=0,05$), dengan kriteria evaluasi jika $F_{hitung} > F_{(tabel)}$ Sig < α , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan adanya pengaruh secara bersamaan antara variabel kemampuan, komitmen, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian apabila $F_{hitung} < F_{(tabel)}$ Sig > α , maka H_0 diterima dan H_a ditolak, menunjukkan tidak adanya pengaruh bersama antara variabel kemampuan, komitmen, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 10. Hasil Uji F (Pengujian Secara Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	755.980	3	251.993	1295.684	.000 ^b
	Residual	10.502	54	.194		
	Total	766.483	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komitmen, Kemampuan

Sumber : Data olahan tahun 2024.

Nilai F tabel penelitian ini adalah 3,17. Sehingga berdasarkan penelitian yang dilakukan, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 1295,684 dengan tingkat signifikan 0,000. Nilai ini dibandingkan dengan F_{tabel} yang sebesar 3,17. Karena F_{hitung} (1295,684) lebih besar dari F_{tabel} (3,17) dan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa kemampuan, komitmen, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Kisaran nilai untuk koefisien determinasi berkisar antara nol (0) hingga satu (1). Jika nilai R^2 rendah, maka faktor independen hanya dapat memberikan penjelasan terbatas untuk variabel dependen. Ketika angkanya sekitar 1, itu menunjukkan bahwa variabel independen hampir mencakup semua dasar dalam hal memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 5. 18 Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 ^a	.846	.838	1.48063

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komitmen, Kemampuan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data olahan tahun 2024.



Dari hasil koefisien determinasi yang diperoleh peneliti, nilai R Square adalah 0,846 atau 84,6%. Ini berarti kemampuan, komitmen, dan lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 84,6% terhadap kinerja karyawan. Kemudian 26,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji parsial kemampuan, hasil menunjukkan t hitung sebesar 7,670 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,673 dan nilai Sig. sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti kemampuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Budi Abdi Mulia. Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan kemampuan yang baik akan cepat tanggap dalam menyelesaikan tugas mereka. Ketika tugas dikerjakan dengan tanggap, hasil kinerja akan sesuai dengan standar perusahaan. Oleh karena itu, pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Berdasarkan penelitian tersebut, dapat dijelaskan bahwa kemampuan kerja karyawan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja mereka. Hal ini diperkuat oleh penelitian Arini (2015) dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena dapat dikatakan bahwa kemampuan karyawan sangat mendasari dalam melakukan setiap pekerjaan yang dilakukannya. Meningkatnya kemampuan karyawan dalam setiap tugasnya akan berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Dan setiap karyawan yang memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaannya sesuai target yang diinginkan perusahaan maka setiap karyawan akan mendapatkan kenaikan jabatan sesuai dengan kriteria pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan meningkat seiring dengan meningkatnya kemampuan mereka dalam bekerja. Sebaliknya, kinerja akan menurun jika kemampuan karyawan rendah.

Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa t hitung (2,293) lebih besar dari t tabel (1,673) dan nilai Sig. (0,026) lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Budi Abdi Mulia. Komitmen berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Artinya, karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan akan bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dari hasil penelitian diatas dapat dijelaskan bahwa komitmen sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh (Siswanda et al., 2021) menyatakan bahwa komitmen mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen tercipta karena adanya rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan, karyawan yang loyal terhadap perusahaan akan menunjukkan kinerja terbaiknya terhadap perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dalam melampaui target perusahaan akan tercapai secara efektif dan efisien. Dapat disimpulkan bahwa tingginya komitmen seorang karyawan berbanding lurus dengan kinerja mereka; sebaliknya, rendahnya komitmen karyawan berdampak negatif pada kinerja mereka.

Komitmen yang rendah mengakibatkan kinerja yang kurang baik. Sehingga komitmen para pegawai terhadap organisasinya ini harus ditingkatkan untuk memahami maksud dan target yang ingin diraih.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil uji parsial terhadap Lingkungan Kerja menunjukkan t hitung sebesar 19,991 lebih besar dari t tabel sebesar 1,673, dengan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini mengindikasikan adanya pengaruh parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Budi Abdi Mulia. Kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi menurut (Robbins, 2015) dapat diukur melalui hubungan baik di lingkungan kerja, kemampuan utilitas kebijakan kesejahteraan serta perhatian perusahaan terhadap masalah keamanan kerja berkaitan dengan tingkat risiko pekerjaan. Hal ini menjelaskan bahwasanya jika dalam suatu organisasi dapat terbentuk hubungan baik di lingkungan kerja, kemampuan utilitas kebijakan kesejahteraan serta perhatian organisasi terhadap masalah keamanan kerja berkaitan dengan tingkat risiko pekerjaan, maka akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dalam bekerja.

Mengacu pada penelitian oleh (Asnawi, 2020), dinyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Dengan demikian, perbaikan lingkungan kerja berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang kuat dan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila karyawan memandang lingkungan kerja kurang menyenangkan maka kinerja karyawan di PT. Abdi Budi Mulia cenderung rendah. Sebaliknya, semakin tinggi tingkat kenyamanan yang dirasakan karyawan di lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan PT. Abdi Budi Mulia.

Pengaruh Kemampuan, Komitmen dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa F_{hitung} adalah 1295,684 dengan tingkat signifikansi 0,000 dan F_{tabel} sebesar 3,17. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa F_{hitung} (1295,684) lebih besar dari F_{tabel} (3,17) dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti terdapat pengaruh simultan antara Kemampuan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil uji kemampuan parsial, terlihat bahwa nilai t hitung (7,670) lebih besar dari nilai t tabel (1,673) dan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Budi Abdi Mulia. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan secara langsung akan mempengaruhi kinerjanya. Apabila seorang karyawan memiliki tingkat kemampuan yang tinggi maka kinerjanya pun akan tinggi. Sebaliknya apabila tingkat kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan rendah maka kinerjanya pun cenderung rendah.

Berdasarkan uji parsial komitmen diperoleh bahwa t hitung (2,293) lebih besar dari t tabel (1,673) dan sig. (0,026) lebih kecil dari 0,05. Komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Budi Abdi Mulia. Terlihat jelas bahwa tingkat komitmen karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja mereka. Ketika seorang karyawan memiliki komitmen yang tinggi, kinerja mereka cenderung lebih tinggi. Sebaliknya, ketika seorang karyawan kurang memiliki komitmen, hal itu berdampak negatif pada kinerja mereka. Dedikasi yang tidak memadai menyebabkan hasil yang di bawah standar. Untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi mereka, sangat penting untuk menumbuhkan pemahaman yang mendalam tentang nilai-nilai dan tujuan yang perlu dicapai.

Berdasarkan uji parsial lingkungan kerja, Berdasarkan data tersebut, terlihat bahwa nilai t hitung (19,991) lebih besar dari nilai t tabel (1,673), dan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Terdapat hubungan yang jelas antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Budi Abdi Mulia. Hal ini terlihat bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang nyaman akan menyebabkan kinerja karyawan PT. Abdi Budi Mulia menjadi rendah. Sebaliknya, apabila karyawan merasa lebih nyaman dalam lingkungan kerjanya, maka kinerja karyawan PT. Abdi Budi Mulia cenderung akan semakin tinggi.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan peneliti, F _hitung ditemukan sebesar 1295,684, dengan signifikansi 0,000 dan statistik F _tabel sebesar 3,17. Berdasarkan data tersebut, terlihat bahwa nilai F hitung (1295,684) lebih besar daripada nilai F tabel (3,17), yang menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan dengan nilai p sebesar 0,00, yang lebih kecil daripada ambang batas 0,05. Terdapat hubungan yang jelas antara kemampuan, komitmen, dan lingkungan kerja serta bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

- Adelemena, R. R., Hafizah, H., & Ritonga, I. M. (2023). Dampak Disiplin Kerja, Semangat Kerja, Beban Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tales Inti Sawit. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3).
- Affandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Al Khaafidh, E. M., & Fitri, M. A. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Laras Prima Sakti Cabang Seluma. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 4(2).
- Annur, M. R., Putri, L. T., Kamal, M., & Yusril, M. (2022). Effect of skills and work commitment on employee performance at PT. Kampar Tunggal Agrindo Kampar District. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 4(2).
- Armada, A., & Bahrun, K. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agro Perak Sajahtera Bengkulu Utara. *Jurnal Fokus Manajemen*, 4(1).
- Asnawi, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pratama Abadi Industri Sukabumi (Studi Pada Divisi Quality Control): Manajemen Sumber Daya

- Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(3).
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Corry, Y., & Hanafi, B. D. (2017). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan karyawan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. BNI LIFEINSURANCE. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1).
- Desitawati, B. W. (2020). Pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT EUDE Indonesia. *Jurnal Bingkai Indonesia*, 5(1).
- Dewi, R., & Pardede, M. (2021). Pengaruh Kemampuan kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT. Bina Buana Semesta. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 16(1), 19–25.
- Feel, N. H., & Toni, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2).
- Ghozali. (2007). *Aplikasi analisis multivariat dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasyim, W., & Basuki, B. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. United Agro Indonesia Kapuas. *AL-ULUM : Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 7(2), 89–104.
- Melvani, F. N., & Utami, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Aek Tarum Pks Belida Sampoerna Agro, Sumatera Selatan. *Equivalent: Journal Of Economic, Accounting and Management*, 1(2).
- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Empiris Pada PT. Suryabumi Agrolanggeng, Sumatera Selatan). *Journal Management*, 19(3).
- Pusada, C., Fitriah, W., Candra, M., & Pematang, A. (2023). The Effect of Competence and Work Environment on Employee Performance PT. PP London Sumatra Tbk. Kencana Sari Palm Oil Mill Lahat. *Proceedings International Conference on Business, Economics & Management*.
- Rizky, L. C. Pengaruh Kemampuan, Komitmen Organisasional, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Bukit Asam (Persero) Tbk Kantor Perwakilan Jakarta (Doctoral dissertation, Bakrie University).
- Saputra, A. ., & Kamarzaman, K. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja, Masa Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mustika Agung Sawit Sejahtera 2 Kabupaten Rokan Hilir. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1).
- Siswanda, M. A., Mora, Z., & Chandra, R. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Ptpn I Tanjung Seumantoh. *Manajerial Terapan*, 1.
- Wulandari, N., Anwar, R., & Rusmini, R. (2020). Evaluasi Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pengolahan Kelapa Sawit PT. Sentosa Kalimantan Jaya. *Jurnal Agriment*, 5(1).