

Peran semangat kerja, komitmen kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan tetap PT. Kirana Permata Muara Enim

Amelia Resta Maharani*, Mohammad Kurniawan DP, Meilin Veronica
Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri, Indonesia

*) Korespondensi (e-mail: ameliarastamaharani@gmail.com)

Abstract

This study aims to analyze the influence of work morale, work commitment, and work environment on employee performance at PT. Kirana Permata Muara Enim. The research employed a quantitative approach, with data collected through questionnaires distributed to 78 employees via a saturated sampling technique. The data obtained were then analyzed using multiple linear regression to determine the influence of each variable, both partially and simultaneously, on employee performance. The results showed that work morale had a negative but significant effect on employee performance, whereas work commitment and work environment had positive and significant effects. Simultaneously, all three variables significantly influenced employee performance. The implications of this study indicate that companies need to strengthen employee commitment through motivation, good communication, and rewards. In addition, companies should create a comfortable, safe, and supportive work environment to sustainably improve employee productivity and overall work quality.

Keywords: Work Morale, Organizational Commitment, Work Environment, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh moral kerja, komitmen kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kirana Permata Muara Enim. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 78 karyawan melalui teknik sampling jenuh. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda, untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa moral kerja memiliki pengaruh negatif namun signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan komitmen kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperkuat komitmen karyawan melalui motivasi, komunikasi yang baik, dan penghargaan. Selain itu, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan suportif untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan kualitas kerja secara berkelanjutan.

Kata kunci: Semangat Kerja, Komitmen Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

How to cite: Maharani, A. R., DP, M. K., & Veronica, M. (2026). Peran semangat kerja, komitmen kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan tetap PT. Kirana Permata Muara Enim. *Journal of Management and Digital Business*, 6(2), 947–961. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v6i2.2960>



1. Pendahuluan

Industri karet alam di Indonesia berkembang sejak masa kolonial dan kini menjadi salah satu komoditas ekspor utama dunia, dengan sentra produksi di Sumatera dan Kalimantan. Perkembangan ekspor yang fluktuatif menunjukkan dinamika pasar global dan menuntut peningkatan efisiensi industri. Dalam menghadapi kondisi tersebut, sumber daya manusia (SDM) memiliki peran strategis karena kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja adalah semangat kerja Asnawi (1999), yang dimana semangat kerja dapat diartikan sebagai kondisi psikologis seseorang yang mendorong dirinya untuk bekerja dengan penuh antusias, dedikasi, serta motivasi yang tinggi Sutrisno, et al. (2024). Semangat kerja menggambarkan keseluruhan suasana yang dirasakan para karyawan. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis maka kondisi tersebut menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja, dan kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan tanpa menambah kelelahan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok kerjanya Ekhsan et al. (2022).

Selain semangat kerja, faktor lain yang berpengaruh signifikan adalah komitmen kerja Susanti et al (2018). Komitmen ini penting karena menunjukkan seberapa besar dedikasi karyawan terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen kerja yang tinggi akan menunjukkan loyalitas, kesediaan untuk bekerja keras, serta kesungguhan dalam berkontribusi demi kemajuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan merasa ingin tetap tinggal dengan organisasinya (Saputri & Wahyuati, 2021).

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi juga oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik penting untuk kelancaran produksi dengan lingkungan yang sesuai, sehingga mampu memuaskan karyawan dalam melaksanakan kegiatan, tapi juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian lingkungan kerja dalam suatu perusahaan menjadi sangat penting untuk diperhatikan (Saputra, 2022).

Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian oleh Khair & Rambe (2024) menyatakan bahwa semakin tinggi semangat kerja karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dicapai. Temuan serupa juga diperoleh oleh Pamungkas & Nursyamsi (2024) serta Irawan et al. (2024), yang menjelaskan bahwa semangat kerja yang baik menciptakan suasana kerja positif, meningkatkan disiplin, dan mendorong karyawan untuk mencapai target perusahaan secara efektif. Hasil serupa juga diperoleh oleh Rahayu & Dahlia (2023) dan Erawati & Wahyono (2019) yang menyimpulkan bahwa komitmen kerja mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, disiplin, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Hal ini juga

sejalan dengan hasil penelitian Jufrizen & Rahmadhani (2020) bahwa lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kerja pegawai.

PT Kirana Permata Muara Enim anak perusahaan dari PT Kirana Megatara Tbk, yang berlokasi di Muara Enim, Sumatera Selatan. Perusahaan ini bergerak di bidang pengolahan karet remah (*crumb rubber*), dengan fokus pada produksi produk *Standard Indonesian Rubber* (SIR) yang memenuhi standar keberlanjutan seperti EUDR (*European Union Deforestation Regulation*) peraturan Uni Eropa yang bertujuan mencegah masuknya produk ke pasar Eropa yang berasal dari praktik deforestasi (perusakan hutan). dan sertifikasi FSC (*Forest Stewardship Council*), serta memiliki program CSR (*Corporate Social Responsibility*) untuk petani karet di daerah tersebut. Sebagai salah satu perusahaan lokal yang berperan dalam mendukung kegiatan operasional di sektor energi dan sumber daya alam berfokus pada peran penting dalam mendukung kegiatan operasional induk perusahaannya melalui pengumpulan bahan baku karet, proses pengolahan awal, serta penyediaan jasa pendukung industry dan memperkuat posisi perusahaan dalam rantai pasok industri karet nasional dan memberikan kontribusi terhadap pembangunan ekonomi daerah.

Kinerja perusahaan dapat dilihat dari hasil produksi yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut dalam kurun waktu lima tahun terakhir, dimana data produksi historis ini sangat penting untuk mengidentifikasi pola pertumbuhan, mengukur efektivitas strategi produksi yang telah diterapkan, serta menjadi bahan evaluasi bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan pengembangan perusahaan di masa mendatang. Tabel 1 yang menunjukkan hasil produksi karet pada PT. Kirana Permata Muara Enim yang mencerminkan pencapaian kinerja produksi perusahaan.

Tabel 1. Hasil Target dan Realisasi Karyawan Terhadap Produksi Karet PT. Kirana Permata Muara Enim Tahun 2017-2022

No	Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi (Ton)	Persentase (%)	Target Belum Tercapai (%)
1.	2018	35.100.000	34.439.000	98	2
2.	2019	30.600.000	30.290.000	85	15
3.	2020	30.500.000	25.319.000	83	17
4.	2021	31.100.000	25.229.000	82	18
5.	2022	31.800.000	24.998.000	79	21

Sumber: PT. Kirana Permata Muara Enim, 2022.

Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil produksi karet selalu tidak mencapai target. Hal ini terjadi tentunya disebabkan oleh beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terjadi tentunya oleh beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, keadaan ini menandakan bahwa bagian produksi tidak berjalan dengan baik, dan kemampuan karyawan dalam proses produksi masih kurang baik yaitu mengoprasikan alat fasilitas, seperti karet ekstrusi untuk pembuatan atau pencetakan. Tidak ada yang melakukan tindakan untuk mencapai suatu tujuan dalam kegiatan produksi, seperti mengukur apakah standar kinerja karyawan akan mengakibatkan kualitas kerja diperusahaan agar perusahaan bisa tumbuh dan unggul dalam persaingan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan karena PT Kirana Permata Muara Enim masih menghadapi permasalahan terkait kinerja karyawan yang terlihat dari belum tercapainya target produksi dalam beberapa tahun terakhir. Hasil observasi awal juga menunjukkan adanya indikasi rendahnya semangat kerja, komitmen kerja, kedisiplinan, motivasi, tanggung jawab, serta perlunya dukungan lingkungan kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh semangat kerja, komitmen kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kirana Permata Muara Enim. Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh semangat kerja, komitmen kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kirana Permata Muara Enim.

2. Tinjauan Pustaka

Teori Positive Organizational Behavior (POB)

Penelitian ini didasarkan pada teori Fred Luthans (2017) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor psikologis individu dan lingkungan kerja. Melalui konsep *Psychological Capital* (PsyCap) yang meliputi hope, efficacy, resilience, dan optimism, Luthans (2017) menjelaskan bahwa modal psikologis positif dapat meningkatkan semangat dan komitmen kerja. Dalam kerangka Positive Organizational Behavior dan teori kognitif sosial, ditegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif turut memperkuat komitmen dan mendorong peningkatan kinerja. Hasil meta-analisis Luthans menunjukkan bahwa kombinasi faktor psikologis positif dan lingkungan kerja yang mendukung berkorelasi kuat dengan peningkatan kinerja organisasi, sehingga relevan bagi PT Kirana Permata Muara Enim.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang mencerminkan keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. Mangkunegara (2019) menyatakan bahwa kinerja dilihat dari kualitas dan kuantitas hasil kerja sesuai tanggung jawab, sementara Purwaningrum & Pramono (2025) menekankan bahwa kinerja dapat diukur dalam periode tertentu, dan Robbins & Judge (2020) menambahkan bahwa pencapaian tersebut harus sesuai wewenang serta norma yang berlaku. Dengan demikian, kinerja karyawan adalah hasil kerja yang terukur berdasarkan standar organisasi dalam aspek kualitas dan kuantitas. Menurut Patmawati et al. (2025), kinerja karyawan dipengaruhi oleh: Kemampuan (*ability*), pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan; Motivasi (*motivation*), Dorongan internal dan eksternal yang mendorong karyawan mencapai hasil optimal; dan Dukungan organisasi, Ketersediaan sumber daya, sistem kerja, serta dukungan manajemen dalam menunjang tugas karyawan.

Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan

Semangat kerja sebagai keinginan dan kesungguhan individu dalam mengerjakan pekerjaannya secara baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Febriansah, 2018). Perspektif Sulaiman et al. (2025) juga menggaris bawahi bahwa semangat kerja memiliki dimensi kedisiplinan dan orientasi pada

pencapaian prestasi dengan sendirinya, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang kompleks. Menurut Wisanggeni et al. (2024), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja karyawan, yaitu: kompensasi yang memadai; Imbalan yang adil dan sesuai kontribusi meningkatkan semangat serta menjadi bentuk penghargaan atas kerja karyawan, lingkungan kerja kondusif, Suasana kerja yang nyaman dan aman mendorong produktivitas dan semangat kerja; gaya kepemimpinan, Kepemimpinan yang suportif dan inspiratif mampu memotivasi serta meningkatkan semangat karyawan; Jaminan karir, Adanya peluang pengembangan dan kepastian masa depan kerja menumbuhkan motivasi; dan Hubungan interpersonal, hubungan yang harmonis antar rekan kerja dan atasan menciptakan iklim kerja yang positif.

H1: Diduga semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kirana Permata Muara Enim.

Komitmen Kerja dan Kinerja Karyawan

Komitmen kerja adalah keterikatan psikologis dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Meyer & Allen (1991) menyatakan bahwa komitmen merupakan kondisi psikologis yang memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Jaros & Meyer (2007) menegaskan bahwa komitmen mencerminkan keberpihakan, identifikasi terhadap tujuan organisasi, serta sikap loyal yang ditunjukkan melalui keinginan untuk terus berkontribusi dan mendukung keberhasilan organisasi. Steers dan Porter (2013) dalam (Shrestha, 2016) mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi, yang dapat dikelompokkan menjadi: Karakteristik personal, usia, masa kerja, pendidikan, dan kepribadian memengaruhi komitmen; semakin lama bekerja, biasanya komitmen semakin kuat; Karakteristik pekerjaan, pekerjaan yang menantang, memiliki otonomi, dan bermakna cenderung meningkatkan komitmen; Karakteristik struktural, tingkat partisipasi, desentralisasi, dan kejelasan struktur organisasi memengaruhi keterikatan karyawan, dan pengalaman kerja, Persepsi positif, harapan yang terpenuhi, dan kepercayaan terhadap organisasi memperkuat komitmen.

H2: Diduga komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kirana Permata Muara Enim.

Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah kondisi fisik, sosial, psikologis, dan organisasional yang memengaruhi motivasi, kesejahteraan, dan kinerja karyawan (Robbins & Judge, 2020). Lingkungan yang sehat mendukung keseimbangan kerja–hidup, mencegah burnout, serta mencakup fleksibilitas kerja dan pengaruh faktor eksternal. Secara holistik, lingkungan kerja yang positif meningkatkan keterlibatan dan produktivitas serta mengurangi *turnover* dan absensi.

Faktor yang memengaruhi lingkungan kerja menurut Rivai (2018) dapat diklasifikasikan sebagai berikut: Faktor internal organisasi, meliputi struktur organisasi, gaya kepemimpinan, dan kebijakan SDM yang memengaruhi komunikasi dan keterlibatan karyawan; Faktor eksternal, mencakup regulasi pemerintah, kondisi

ekonomi, dan perkembangan teknologi yang menuntut organisasi untuk beradaptasi; Faktor fisik, meliputi suhu, pencahayaan, kebisingan, ventilasi, dan ergonomi yang berpengaruh pada kenyamanan dan konsentrasi kerja; Faktor nonfisik/psikologis, seperti beban kerja, otonomi, dukungan sosial, dan budaya organisasi yang memengaruhi motivasi dan tingkat stres karyawan; dan Faktor demografis individu, yaitu karakteristik karyawan seperti usia, pengalaman, dan latar belakang budaya yang memengaruhi persepsi terhadap lingkungan kerja.

H3: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kirana Permata Muara Enim

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Kirana Permata, sebuah perusahaan industri karet yang berlokasi di Jalan Lintas Prabumulih-Baturaja Km. 44, Desa Aur, Kec. Lubai, Kab. Muara Enim, Sumatera Selatan, Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, berdasarkan pendapat Sugiyono (2019) pendekatan analisis diterapkan untuk mengolah data dengan cara menjelaskan atau memaparkan data yang sudah terkumpul tanpa berusaha menarik kesimpulan yang bersifat umum atau menyeluruh. Dengan data yang bersumber dari dua jenis, yakni data primer berupa kuesioner yang disebarakan kepada karyawan terkait persepsi mereka terhadap semangat kerja, komitmen kerja, lingkungan kerja, dan kinerja, serta data sekunder yang diperoleh dari dokumen perusahaan, jurnal, dan literatur relevan . Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi lapangan, dokumentasi, dan studi pustaka. Definisi operasional variabel pada penelitian ini sebagaimana Tabel 2.

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Sumber
Semangat Kerja (SEM)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat Kehadiran 2. Tingkat Kedisiplinan 3. Tingkat Tanggung Jawab 4. Kerjasama Tim 5. Produktivitas Kerja 6. Loyalitas 	(Hasibuan, 2019)
Komitmen Kerja (KOM)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepercayaan dan Penerimaan Tujuan Organisasi 2. Kesediaan Berusaha Keras 3. Keinginan Mempertahankan Keanggotaan 4. Keterlibatan Aktif 5. Loyalitas terhadap Organisasi 	Steers, dan Porter (1979) (Mowday et al., 1979)
Lingkungan Kerja (LING)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan Kerja 2. Tingkat Stres 3. Kesehatan dan Keselamatan 4. Produktivitas 5. Keterlibatan Karyawan 	(Putri et al., 2025)
Kinerja Karyawan (KK)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 	(Robbins & Judge, 2020)

Populasi penelitian mencakup seluruh 78 karyawan tetap PT. Kirana Permata dan karena jumlahnya yang terbatas seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya, data dianalisis melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas. Analisis data menggunakan regresi linier berganda, dengan uji t untuk menguji pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R Square) untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen melalui SPSS versi 27, dengan model penelitian sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1 SEM + \beta_2 KOM + \beta_3 LING + \varepsilon$$

Keterangan:

- KK = Kinerja Karyawan
- SEM = Semangat Kerja
- KOM = Komitmen Kerja
- LING = Lingkungan Kerja
- α = Nilai Konstanta
- $\beta_1 - \beta_3$ = Koefisien Regresi
- ε = Residual atau error

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Kuesioner penelitian disebarikan secara langsung dan Google Form kepada 78 pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Selatan. Perolehan pengumpulan data mengindikasikan, responden memiliki karakteristik yang bervariasi, sebagaimana tersaji melalui Tabel 3.

Tabel 3. Karakteristik responden

	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki – Laki	72	92,3
	Perempuan	6	7,7
Kelompok Usia	20 - 25 tahun	6	7,7
	26 – 30 tahun	18	23,1
	31 – 35 tahun	24	30,8
	>40 tahun	30	38,5
Pendidikan	SMA/SMK	17	21,8
	Diploma	9	11,5
	S1	51	65,4
	S2	1	1,3
Lama Bekerja	1-2 tahun	11	14,1
	3-4 tahun	22	28,2
	5-6 tahun	23	29,5
	>6 tahun	22	28,2
Total	78		100,0

Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Uji validitas dilakukan menggunakan Pearson Correlation. Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4, seluruh item pada variabel semangat kerja, komitmen kerja,

lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai r hitung pada setiap item pernyataan yang lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,2227.

Tabel 4. Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Semangat Kerja	10	0,483-0,735	0,2227	valid
Komitmen Kerja	10	0,294-0,491	0,2227	valid
Lingkungan Kerja	10	0,472-0,584	0,2227	valid
Kinerja karyawan	10	0,426-0,624	0,2227	valid

Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 5. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha pada setiap variabel lebih besar dari 0,50.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach Alpa	Kriteria	Keterangan
Semangat Kerja	0,781	> 0,50	Reliabel
Komitmen Kerja	0,788	> 0,50	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,802	> 0,50	Reliabel
Kinerja karyawan	0,820	> 0,50	Reliabel

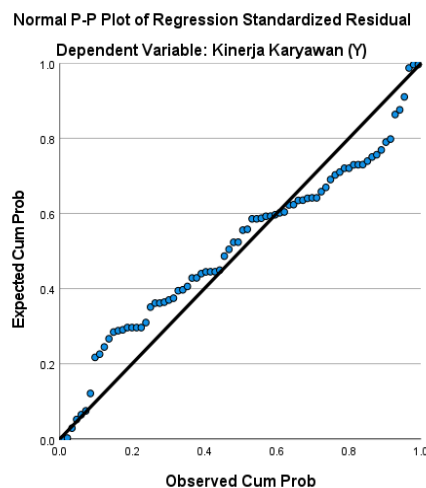
Uji Normalitas

Uji Normalitas pada model regresi bertujuan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi berdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas residual memiliki dasar pengambilan keputusan yaitu nilai $\text{sig} > 0,05$ maka data penelitian berdistribusi normal. Berdasarkan Tabel 6. diketahui bahwa hasil uji Kolmogorov Smirnov dengan pendekatan Monte Carlo menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,060 yang artinya lebih besar dari 0,05. Sehingga penelitian ini terdistribusi normal.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

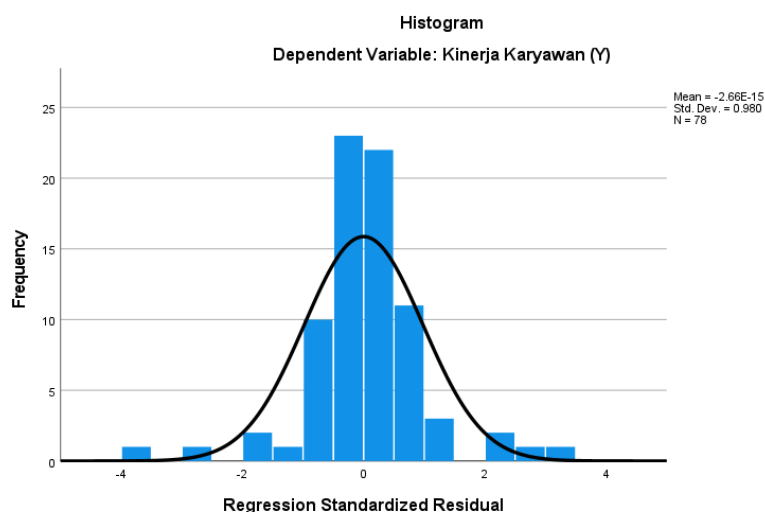
Unstandardized Residual	
N	78
Test Statistic	0,098
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,060

Adapun uji normalitas dengan menggunakan diagram dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumber diagonal dari grafik Scatterplot.



Gambar 1. Diagram Uji Normalitas

Dari Gambar 1. dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Adapun hasil pengujian dengan Histogram sebagaimana pada Gambar 1.



Gambar 2. Diagram Uji Normalitas

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui adanya korelasi antar variabel-variabel independen. Berdasarkan Tabel 7. Menunjukkan bahwa variabel semangat kerja memiliki nilai tolerance 0,432 dan nilai VIF 2.317, variabel komitmen kerja memiliki nilai *tolerance* 0,446 dan nilai VIF 2,242, dan pada variabel lingkungan kerja nilai *tolerance*-nya sebesar 0,319 dan nilai VIF 3,133 yang dimana masing-masing variabel memiliki nilai *tolerance* >0,01 dan nilai VIF >10, artinya tidak terjadi multikolinearitas sehingga tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

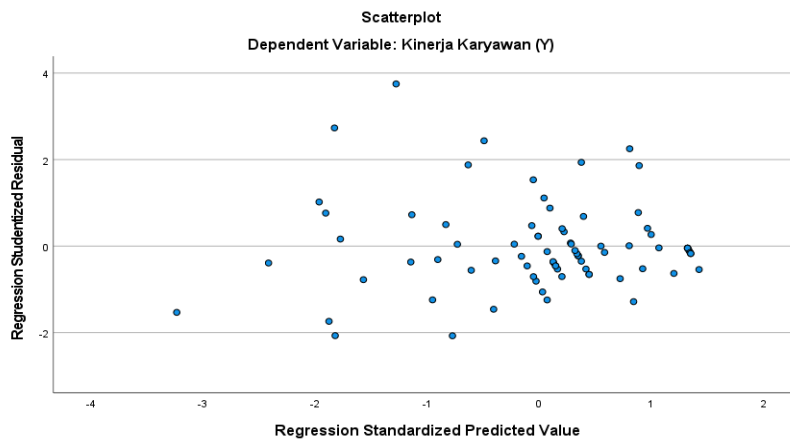
Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Semangat Kerja (SEM)	0,432	2.317
Komitmen Kerja (KOM)	0,446	2.242
Lingkungan Kerja (LING)	0,319	3.133

Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y)

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji yang dilakukan untuk menguji apakah di dalam model regresi penelitian ini terjadi ketidaksamaan variance residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika dalam varian residual dari pengamatan lainnya tetap, maka disebut sebagai homoskedastisitas. Pada Gambar 3. dapat dilihat bahwa titik-titik atau lingkaran kecil telah menyebar secara acak dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0. Dari gambar tersebut dapat diartikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Sehingga, model regresi dalam penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi peningkatan Kinerja Karyawan dengan menggunakan variabel independen yaitu Semangat Kerja, Komitmen Kerja dan Lingkungan Kerja.



Gambar 3. Diagram Uji Heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh atau hubungan linier antara beberapa variabel independen, yaitu semangat kerja, komitmen kerja, dan lingkungan kerja, terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hasil perhitungan regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Koefisien	Std. Error	t hitung	Sig,
(Constant)	6,686	3,235	2,067	0,042
Semangat Kerja	-0,334	0,093	-3,600	0,001
Komitmen Kerja	0,264	0,095	2,784	0,007
Lingkungan Kerja	0,924	0,109	8,459	0,000
R	0,861			
R Square	0,741			
Adjusted R Square	0,731			
F hitung	70,694			
Sig.	0,000			

Berdasarkan Tabel 8. menunjukkan bahwa hasil analisis regresi yang diperoleh yaitu koefisien untuk variabel Semangat Kerja sebesar -0,334, Komitmen Kerja sebesar 0,264 dan variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,924 dengan konstanta sebesar 6,686 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$KK = 6,686 + -0,334 SEM + 0,264 KOM + 0,924 LING$$

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinan (R²)

Berdasarkan Tabel 8. diperoleh nilai R sebesar 0,861 (86,1%), yang menunjukkan bahwa hubungan antara Semangat Kerja, Komitmen Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan berada pada kategori sangat kuat karena berada pada rentang 0,80–1,000 (Sugiyono, 2019). Selanjutnya, berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,741 (74,1%), yang berarti bahwa 74,1% kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel semangat kerja, komitmen kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan 25,9% lainnya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

Uji Simultan

Uji simultan F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen atas variabel dependennya. Dengan tingkat signifikan 0,05 maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh secara bersama semua variabel independen atas variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 8. dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 70.694 dengan nilai F tabel adalah 2,73 sehingga nilai F hitung $>$ F tabel atau $70.694 > 2,73$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja, komitmen kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Kirana Permata Muara Enim.

Uji Parsial

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, yaitu semangat kerja, komitmen kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan kriteria apabila nilai t hitung $>$ t tabel atau nilai signifikansi $<$ 0,05. Tabel 8 menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh negatif namun signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $-3,600 <$ t tabel 1,992 dan signifikansi $0,001 <$ 0,05 (H_1 ditolak). Sementara itu, komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $2,784 >$ t tabel 1,992 dan signifikansi $0,007 <$ 0,05 (H_2 diterima). Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $8,459 >$ t tabel 1,992 dan signifikansi $0,001 <$ 0,05 (H_3 diterima).

4.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian, semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kirana Permata Muara Enim, tetapi arah pengaruhnya negatif. Artinya, peningkatan semangat kerja justru diikuti oleh penurunan kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semangat kerja yang terlalu tinggi tanpa diimbangi dengan kondisi kerja yang mendukung dapat menimbulkan tekanan psikologis, kelelahan, atau stres kerja yang akhirnya menurunkan produktivitas. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ridwan et al., 2023) yang menyebutkan bahwa semangat kerja yang tinggi tanpa dukungan budaya organisasi dan kompensasi yang sesuai dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Sementara itu, hasil pengujian menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kirana Permata Muara Enim. Temuan ini memberikan bukti empiris yang kuat bahwa tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi memiliki dampak langsung terhadap kualitas dan kuantitas hasil kerja yang mereka hasilkan. Karyawan yang memiliki keterikatan emosional yang kuat dengan perusahaan (komitmen afektif), yang merasa bahwa meninggalkan perusahaan akan merugikan mereka (komitmen kontinuan), dan yang merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap di perusahaan (komitmen normatif), cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Mereka tidak hanya melakukan pekerjaan sesuai dengan job description, tetapi juga bersedia melakukan extra effort ketika diperlukan, lebih peduli terhadap kualitas hasil kerja, dan lebih bertanggung jawab terhadap

reputasi perusahaan. Hasil penelitian ini juga mendukung temuan empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Jelatu & Kasmianti (2024), Mora et al. (2020), dan Badrianto & Astuti (2023) yang secara konsisten menemukan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di berbagai konteks organisasi.

Selain semangat kerja dan komitmen kerja, lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kirana Permata Muara Enim. Temuan ini mengkonfirmasi bahwa kondisi lingkungan kerja, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, komunikatif, dan mendukung dapat meningkatkan konsentrasi, motivasi, serta kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menghambat produktivitas dan menurunkan kualitas hasil kerja.

Temuan penelitian ini mendukung teori-teori yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2020) tentang pentingnya lingkungan kerja yang komprehensif, serta Person-Environment Fit Theory yang menekankan pentingnya kesesuaian antara individu dengan lingkungan kerjanya. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian empiris yang dilakukan oleh Jufrizen & Rahmadhani (2020) dan Putri et al. (2025) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner pada karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim, dapat disimpulkan bahwa variabel Semangat Kerja, Komitmen Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh negatif namun tetap signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang menyatakan pengaruh positif tidak dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan semangat kerja belum tentu diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

Komitmen kerja dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi komitmen kerja dan semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki perusahaan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan komitmen kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta kondusif untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan. Selain itu hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa 74,1% kinerja karyawan dipengaruhi oleh semangat kerja, komitmen kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan 25,9% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hapus angka hasil statistik

Berdasarkan hasil observasi peneliti, perusahaan disarankan untuk meningkatkan semangat kerja, komitmen kerja, dan lingkungan kerja melalui pemberian motivasi, penghargaan, komunikasi yang baik, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif agar kinerja karyawan semakin optimal. Selain itu, peneliti

selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan memperluas jumlah responden, memperdalam indikator variabel, serta menggunakan metode analisis yang lebih komprehensif untuk memperoleh hasil yang lebih akurat.

Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih disampaikan kepada pimpinan dan karyawan PT. Kirana Permata Muara Enim yang telah bersedia menjadi responden, serta kepada Universitas Indo Global Mandiri atas dukungan akademik yang diberikan.

Referensi

- Asnawi, S. (1999). Semangat Kerja Dan Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Psikologi*, 26(2), 86–92. <https://doi.org/10.22146/jpsi.6992>
- Badrianto, Y., & Astuti, D. (2023). Peran Kepuasan kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 841–848. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1013>
- Ekhsan, M., Aprian, A., & Parashakti, R. D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 2(2), 19–33. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v2i2.170>
- Erawati, A., & Wahyono, W. (2019). Peran Komitmen Organisasi dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 8(1), 288–301. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i1.29777>
- Febriansah, R. E. (2018). *Buku Ajar Manajemen SDM*. Umsida Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Irawan, H., Ayu, I. W., Nurwahidah, S., & Darmanto, D. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Kajian Teknologi Dan Lingkungan*, 7(2), 280–286. <https://doi.org/10.58406/jrktl.v7i2.1915>
- Jaros, S. (2007). Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues. *The Icfai Journal of Organizational Behavior*, 6(4), 7–25.
- Jelatu, H., & Kasmiasi. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja Pada Kantor PT. Citra Bakti Persada Makassar. *Sistematis*, 1(1), 49–59. <https://doi.org/10.69533/cskpep40>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Khair, H., & Rambe, M. F. (2024). Pengaruh Pengembangan SDM Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Semangat Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 1–12.

<https://doi.org/10.30596/maneggio.v7i1.19359>

- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. (2017). Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(2017), 339–366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Mora, Z., Fandayani, I., & Suharyanto, A. (2020). Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mopoli Raya di Kecamatan Seruway. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 487–492. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.348>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The Measurement Of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Pamungkas, B., & Nursyamsi, I. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 3(4), 222–232. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v3i4.4356>
- Patmawati, P., Mustanir, A., & Sinrang, A. (2025). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kuantitatif Pada Puskesmas Baranti. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 11(4), 1293–1315. <https://doi.org/10.25157/moderat.v11i4.5310>
- Purwaningrum, D., & Pramono, G. P. (2025). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bandungan Koffie di Bandungan Kabupaten Semarang. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 286–295. <https://doi.org/10.55606/jaemb.v5i1.6096>
- Putri, A. N. R., Suharsono, J., & Aprilia, T. (2025). Pengaruh Semangat Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(3), 4759–4768. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i3.6437>
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 370–386. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
- Ridwan, R., Ridwan, S. F., & Mursalim, M. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 165–177. <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i1.1541>
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education Limited.

- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Saputri, R. A. A., & Wahyuati, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomobil. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 10(9), 1–16.
- Shrestha, I. (2016). Organizational Commitment of Female Employees of Nepalese Financial Institutions. *Journal of Nepalese Business Studies*, 9(1), 126–136. <https://doi.org/10.3126/jnbs.v9i1.14602>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. ALVABETA, cv.
- Sulaiman, D., Syekh, S., & Hapsara, O. (2025). Pengaruh Profesionalisme dan Semangat Kerja Melalui Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Jambi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(3), 1671–1685. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i3.4092>
- Susanti, E., Erpidawati, & Haskar. (2018). Pengaruh Komitmen Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Dosen UMSB. *Menara Ilmu*, 12(10), 58–64. <https://doi.org/10.33559/mi.v12i10.1013>
- Sutrisno, S., Yusnita, N., & Sunaryo, W. (2024). *Increasing Performance through Interpersonal Communication and Personality of Firefighters Officer in Depok City, Indonesia*. 2(03), 183–192. <https://doi.org/10.58812/esee.v2i03>
- Wisanggeni, D. H., Saputra, D. D., & Prasetyo, T. (2024). Analisis Kompensasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan: Kajian Literasi. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(4), 116–131. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v3i4.4630>