PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi
Vol. 9 No. 3 (2026) Mei - Juli
e-ISSN : 2622-6383
doi: 10.57178/paradoks.v9i3.2581

Analisis Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Tambang Nikel Pt. Citra Lampia Mandiri)

Muh Azhar Siraj[1], Indira Basalamah[2*], Nuraini[3]
email korespondensi : iraiqky@wirabhaktimakassar.ac.id
Magister Manajemen, Universitas Wira Bhakti, Indonesia[1,2*,3]

Abstract

This study aims to examine the influence of work ability, work environment, and organizational culture on employee performance in the operational context of a nickel mining company, PT Citra Lampia Mandiri. Using a quantitative correlational approach, primary data were collected through questionnaires distributed to 80 employees. The data were analyzed using multiple linear regression after passing validity, reliability, and classical assumption tests, including normality, multicollinearity, autocorrelation, and heteroscedasticity tests. The findings reveal that work ability and work environment have positive and significant effects on employee performance. Meanwhile, organizational culture shows a positive but statistically insignificant effect. Simultaneously, work ability, work environment, and organizational culture significantly affect employee performance, with a coefficient of determination of 51%. These findings indicate that employee performance in high-risk mining operations is more strongly shaped by technical work capability and supportive workplace conditions than by organizational culture alone. The study contributes to human resource management literature by providing empirical evidence from the mining sector and offers practical implications for management to prioritize technical skill development, mechanical competency improvement, and the strengthening of occupational safety and health facilities. Future research is recommended to include mediating variables, such as organizational commitment or work motivation, to further examine the indirect role of organizational culture in improving employee performance.

Keywords: *Work Ability; Work Environment; Organizational Culture; Employee Performance; Mining Sector*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada konteks operasional perusahaan tambang nikel PT Citra Lampia Mandiri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan pengumpulan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada 80 karyawan. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda setelah melalui uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, budaya organisasi memiliki pengaruh positif, tetapi tidak signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 51%. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada sektor pertambangan berisiko tinggi lebih banyak ditentukan oleh kemampuan teknis kerja dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung dibandingkan budaya organisasi secara langsung. Penelitian ini memberikan kontribusi pada literatur manajemen sumber daya manusia melalui bukti empiris dari sektor pertambangan serta memberikan implikasi praktis bagi manajemen untuk memprioritaskan pengembangan keterampilan teknis, peningkatan kompetensi mekanis, dan penguatan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan variabel mediasi, seperti komitmen organisasi atau motivasi kerja, guna menguji peran tidak langsung budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: *Kemampuan Kerja; Lingkungan Kerja; Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan; Sektor Pertambangan*

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Pendahuluan

Industri pertambangan nikel merupakan salah satu sektor strategis yang memiliki kontribusi penting terhadap pertumbuhan ekonomi nasional, terutama seiring meningkatnya kebutuhan bahan baku baterai kendaraan listrik. Perkembangan industri ini

menuntut perusahaan tambang untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, menjaga efektivitas operasional, serta memastikan keselamatan kerja dalam lingkungan kerja yang berisiko. Dalam konteks tersebut, PT Citra Lampia Mandiri sebagai perusahaan tambang nikel membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kerja yang memadai, mampu beradaptasi dengan kondisi kerja yang dinamis, serta menunjukkan kinerja yang optimal dalam mendukung pencapaian target perusahaan.

Namun, fenomena di lapangan menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya kendala dalam pencapaian target kerja, kesalahan operasional, serta tingkat kedisiplinan yang belum maksimal. Kondisi tersebut menjadi semakin kompleks karena lingkungan kerja pertambangan memiliki karakteristik risiko tinggi, seperti paparan debu, panas, kebisingan, penggunaan alat berat, serta tuntutan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja dan budaya organisasi yang mendukung kedisiplinan, keselamatan, serta kerja sama dalam aktivitas operasional.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, tetapi hasilnya masih menunjukkan inkonsistensi. Pada aspek kemampuan kerja, Sarno et al. (2025) menemukan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Prasetyo (2021) menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan karena kinerja karyawan lebih dominan dipengaruhi oleh faktor motivasi dan kondisi lingkungan kerja. Inkonsistensi juga ditemukan pada variabel lingkungan kerja. Darmadi (2025) serta Oktavia dan Fernos (2023) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Rahman (2022) dan Sabilalo et al. (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap pencapaian kinerja karyawan.

Pada variabel budaya organisasi, Karmila dan Chandraningrat (2025) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, Albany dan Waluyo (2025) menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja tanpa adanya variabel mediasi seperti kepuasan kerja. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kemampuan kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan masih memerlukan pengujian lebih lanjut, terutama pada sektor industri yang memiliki tingkat risiko operasional tinggi.

Sebagian besar penelitian sebelumnya masih menguji kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara terpisah atau hanya mengombinasikan sebagian variabel dalam satu model penelitian. Selain itu, kajian mengenai ketiga determinan tersebut dalam konteks industri pertambangan nikel di Indonesia masih relatif terbatas. Padahal, sektor pertambangan memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan sektor lain karena melibatkan tekanan target produksi, risiko keselamatan kerja, kondisi lingkungan fisik yang ekstrem, serta tenaga kerja dengan latar belakang sosial dan budaya yang beragam. Dengan demikian, kinerja karyawan pada sektor pertambangan tidak dapat dipahami hanya melalui satu faktor, melainkan perlu dianalisis melalui integrasi kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi dalam satu model empiris.

Kesenjangan empiris dan teoretis tersebut menjadi dasar penting bagi penelitian ini. Dalam konteks PT Citra Lampia Mandiri, kinerja karyawan diduga merupakan hasil interaksi antara kapasitas intelektual dan teknis karyawan, dukungan lingkungan kerja yang aman dan kondusif, serta budaya organisasi yang menekankan kedisiplinan, kerja sama, dan kepatuhan terhadap standar keselamatan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya memperluas kajian terdahulu dengan menguji secara simultan pengaruh kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tambang nikel.

Berdasarkan uraian tersebut, pertanyaan utama dalam penelitian ini adalah apakah kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di PT Citra Lampia Mandiri. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji pengaruh kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Lampia Mandiri. Kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi tiga variabel penentu kinerja dalam satu model penelitian pada objek spesifik perusahaan tambang nikel yang memiliki karakteristik lingkungan kerja berisiko tinggi, target produksi yang ketat, serta tuntutan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan kerja.

Secara teoretis, penelitian ini didasarkan pada Resource-Based View (RBV) yang dikemukakan oleh Barney (1991), yang memandang bahwa keunggulan kompetitif organisasi sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya internal yang bernilai, langka, sulit ditiru, dan tidak mudah digantikan. Dalam kerangka RBV, sumber daya manusia merupakan aset strategis yang dapat menentukan keberhasilan organisasi. Kemampuan kerja merepresentasikan kualitas sumber daya manusia melalui pengetahuan, keterampilan teknis, dan kemampuan adaptasi. Lingkungan kerja mencerminkan dukungan organisasi melalui kondisi fisik, keamanan, fasilitas, dan kenyamanan kerja. Sementara itu, budaya organisasi menggambarkan nilai, norma, kedisiplinan, kerja sama, dan komitmen terhadap keselamatan kerja. Dengan demikian, penguatan kemampuan kerja, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, dan internalisasi budaya organisasi yang kuat diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori (*explanatory research*) guna menguji dan membuktikan hubungan kausalitas antara kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Desain ini dipilih karena sangat tepat untuk menjawab pertanyaan penelitian terkait seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini bertempat di area operasional PT Citra Lampia Mandiri, mempertimbangkan karakteristik dan kompleksitas pekerjaan sektor pertambangan yang menuntut standar kinerja tinggi.

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Citra Lampia Mandiri. Teknik penarikan sampel dilakukan menggunakan metode penarikan probabilitas (*probability sampling*) untuk memastikan keterwakilan data secara proporsional. Karakteristik responden diidentifikasi berdasarkan departemen, masa kerja, dan tingkat pendidikan guna memberikan gambaran demografis yang akurat mengenai subjek yang diteliti, sehingga sampel yang didapatkan dari 500 responden, yang memenuhi dari identifikasinya sebanyak 80 responden. Pemilihan sampel ini dinilai tepat dan representatif untuk mewakili kondisi aktual tenaga kerja di lingkungan berisiko tinggi.

Pengumpulan data difokuskan pada perolehan data primer yang dicatat melalui instrumen kuesioner tertutup yang disebarkan langsung kepada responden. Instrumen pengukuran dikembangkan berdasarkan penjabaran indikator operasional masing-masing variabel: kemampuan kerja (pengetahuan, keterampilan teknis, adaptabilitas), lingkungan kerja (kondisi fisik, keamanan operasional, fasilitas penunjang), budaya organisasi (kedisiplinan, kerja sama tim, komitmen keselamatan), dan kinerja karyawan (pencapaian target, kualitas pekerjaan, efisiensi waktu). Kuesioner diukur menggunakan Skala Likert 5 poin yang direntang dari skor 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju). Sebelum kuesioner didistribusikan secara penuh, prosedur uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas) telah dilakukan pada skala kecil untuk memastikan bahwa butir-butir pernyataan tepat dan konsisten dalam merekam data pengukuran.

Prosedur analisis data diurutkan secara bermakna, dimulai dari rekapitulasi data, pengujian kelayakan model, hingga pengujian hipotesis akhir. Untuk memastikan bahwa model analisis tidak bias, pengujian asumsi klasik dilakukan secara menyeluruh yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Setelah model dinyatakan memenuhi syarat, analisis dilanjutkan menggunakan teknik Regresi Linear Berganda untuk mengetahui arah dan besaran koefisien pengaruh dari ketiga variabel bebas terhadap kinerja karyawan. Uji t (uji parsial) digunakan untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel secara individual, sedangkan Uji F (uji simultan) diterapkan untuk melihat pengaruh ketiga variabel secara bersama-sama. Selain itu, Koefisien Determinasi (R^2) dihitung untuk mengidentifikasi seberapa besar persentase variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara terintegrasi. Seluruh tahapan perhitungan statistik ini dikerjakan dengan bantuan program perangkat lunak pengolahan data statistik standar.

Variabel-Variabel baik independen maupun Dependen dapat dilihat pada tabel satu dibawah ini:

Tabel 1 Variabel Penelitian

Variable	Code	Indicator	Major Reference
Kemampuan Kerja (X1)	X1.1	Pengetahuan kerja	Robbins dan Judge (2019)
	X1.2	Keterampilan teknis	
	X1.3	Pengalaman kerja	
	X1.4	Kemampuan adaptasi	
	X1.5	Kerja sama	
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	Kondisi fisik	Sedarmayanti (2019)
	X2.2	Keamanan kerja	
	X2.3	Hubungan kerja	
	X2.4	Fasilitas kerja	
	X2.5	Kenyamanan kerja	
Budaya Organisasi (X3)	X3.1	Disiplin kerja	Schein (2017)
	X3.2	Kerja sama tim	
	X3.3	Komitmen organisasi	
	X3.4	Nilai keselamatan kerja	
	X3.5	Komunikasi organisasi	
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	Kualitas kerja	Mangkunegara (2020)
	Y.2	Kuantitas kerja	
	Y.3	Tanggung jawab	
	Y.4	Kedisplinan	
	Y.5	Kerja sama	

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Penelitian ini menganalisis respons dari 80 orang karyawan yang bekerja di perusahaan tambang nikel PT Citra Lampia Mandiri. Profil demografis responden menunjukkan bahwa mayoritas pekerja adalah laki-laki (88,75%), didominasi oleh kelompok usia 26–35 tahun (58,75%), memiliki latar belakang pendidikan strata satu atau S1 (37,50%), dan sebagian besar telah mengabdi dengan masa kerja 6–15 tahun (95,00%).

Berdasarkan analisis statistik deskriptif terhadap variabel penelitian, masing-masing variabel memiliki indikator utama yang paling dominan. Pengetahuan kerja merupakan indikator dengan nilai rata-rata tertinggi pada variabel kemampuan kerja, sedangkan keamanan kerja menjadi indikator yang paling menonjol pada variabel lingkungan kerja. Untuk variabel budaya organisasi, indikator komunikasi organisasi memperoleh nilai tertinggi, dan pada variabel kinerja karyawan, indikator tanggung jawab mendapatkan penilaian maksimal dari responden.

Sebelum melakukan uji hipotesis, data dipastikan telah memenuhi standar kelayakan instrumen dan uji asumsi klasik. Seluruh butir pernyataan kuesioner dinyatakan valid dengan nilai r-hitung melebihi r-tabel (0,220) serta tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Instrumen juga terbukti reliabel karena seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha pada kategori tinggi. Rangkaian pengujian asumsi klasik mengonfirmasi bahwa data berdistribusi normal (Asymp. Sig. 0,200), terbebas dari gejala multikolinearitas (seluruh nilai VIF < 10), tidak mengalami autokorelasi (nilai Durbin-Watson 1,320), dan tidak menunjukkan adanya pola heteroskedastisitas.

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linear Berganda dan Uji t (Parsial)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.525	.561		.936	.352
	Kemampuan Kerja	.387	.081	.434	4.759	.000
	Lingkungan Kerja	.407	.107	.349	3.815	.000
	Budaya Organisasi	.181	.093	.159	1.951	.055

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 2 diatas juga memperlihatkan hasil persamaan regresi yang dapat ditulis dalam bentuk Y = 0,525 + 0,387X1 + 0,407X2 + 0,181X3. Dimana Persamaan ini memperlihatkan bahwa seluruh variabel independen memiliki arah koefisien yang positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji parsial pada Tabel 2, kemampuan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 4,759 dan signifikansi 0,000. Kondisi serupa ditemukan pada variabel lingkungan kerja yang juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung 3,815 dan signifikansi 0,000. Sebaliknya, variabel budaya organisasi menunjukkan pengaruh yang positif namun tidak signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan, karena nilai signifikansinya sebesar 0,055 (lebih besar dari toleransi alpha 0,05).

Tabel 3 Hasil Uji Simultan F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.494	3	3.165	26.392	.000[b]
	Residual	9.113	76	.120		
	Total	18.608	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja

Pengujian secara simultan (Uji F) pada tabel 3 diatas menghasilkan nilai F-hitung sebesar 26,392 dengan probabilitas signifikansi 0,000. Hasil ini menegaskan bahwa kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh nyata dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Citra Lampia Mandiri.

Tabel 4 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714[a]	.510	.491	.34628

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja

Dari hasil diatas dapat dianalisis memperoleh nilai R Square sebesar 0,510. Angka ini mengindikasikan bahwa sebesar 51% variasi yang terjadi pada kinerja karyawan mampu dijelaskan secara integratif oleh kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi, sedangkan 49% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam model persamaan ini

Pembahasan

Interpretasi Data: Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengolahan data menunjukkan bahwa kemampuan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (B = 0,387; T-hitung = 4,759; p-value = 0,000). Berdasarkan tabulasi statistik deskriptif, indikator pengetahuan kerja memperoleh rentang nilai rata-rata tertinggi, yakni hingga 4,65. Klaim data ini sangat masuk akal (logis) dan dapat dibenarkan karena karakteristik operasional di PT Citra Lampia Mandiri merupakan industri pertambangan nikel yang mutlak menuntut pemahaman teknis tingkat tinggi, ketelitian pengoperasian alat berat, dan kepatuhan pada Standar Operasional Prosedur (SOP). Data ini menjelaskan mengapa karyawan dengan basis pengetahuan kerja yang kuat dapat langsung merealisasikan indikator kinerja tertinggi mereka, yakni penyelesaian tanggung jawab kerja (mean 4,28).

Temuan tabulasi data ini mengonfirmasi ekspektasi dasar dari Ability-Motivation-Opportunity (AMO) Theory oleh Appelbaum et al. (2000) dan Resource-Based View (RBV) oleh Barney (1991), yang menetapkan bahwa kompetensi spesifik yang dalam data ini tercermin dari keahlian teknis pertambangan bersifat tidak tergantikan (non-substitutable) dan langsung mengonversi kemampuan (ability) menjadi kinerja nyata. Fakta data ini secara empiris sejalan dengan eksplorasi tabulasi riset sebelumnya oleh Melati, Ramly, dan Mahmud (2024) serta Basri dan Arsal (2024), yang memformulasikan bahwa pada sektor berisiko tinggi seperti tambang nikel, defisit pada satu indikator pengetahuan teknis akan seketika menghentikan siklus target produksi.

Interpretasi Data: Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabulasi data menunjukkan bahwa lingkungan kerja menghasilkan koefisien regresi terbesar dalam model ini (B = 0,407) dengan signifikansi mutlak (p-value = 0,000). Interpretasi dari angka ini bermakna bahwa lingkungan kerja merupakan determinan fisik dan nonfisik yang memberikan konversi performa paling masif. Apabila ditelusuri dari tabulasi frekuensi responden, indikator "Keamanan Kerja" mendapatkan skor rata-rata tertinggi di seluruh survei (mean 4,78).

Secara naratif, besaran data ini secara krusial menyoroti mengapa aspek keselamatan kerja (K3) dan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) menjadi prasyarat mutlak di area tambang PT Citra Lampia Mandiri. Tanpa rasa aman (hygiene factors yang terpenuhi), operator tambang tidak mungkin berkonsentrasi memacu hasil kerjanya. Klaim ini didukung kuat oleh Teori Dua Faktor Herzberg yang meletakkan kondisi kerja sebagai basis pencegah kegagalan kerja (ketidakpuasan), dan Social Exchange Theory dari Blau (1964) di mana karyawan membalas penyediaan fasilitas K3 yang ketat dengan bentuk disiplin dan tanggung jawab yang terukur. Realitas statistik ini memvalidasi penelitian terdahulu yang menetapkan keamanan lingkungan kerja tambang sebagai fondasi efektivitas operasional.

Interpretasi Data: Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Bagian paling menarik dari tabulasi data terdapat pada variabel budaya organisasi, di mana arah koefisiennya positif (B = 0,181), namun hasil pengujian hipotesisnya ditolak secara statistik karena nilai p-value = 0,055 (berada di atas ambang batas alpha 0,05). Meskipun nilai statistik deskriptif untuk indikator komunikasi organisasi dinilai sangat baik oleh responden (mean 4,70), hal ini terbukti tidak mampu mendongkrak capaian kinerja sasaran secara determinan atau langsung.

Fakta dari data ini menjawab pertanyaan mengapa nilai-nilai budaya menjadi tidak signifikan: Pada lingkungan PT Citra Lampia Mandiri, ritme kerja disetir sepenuhnya oleh intervensi SOP terstandarisasi, target produksi harian, serta hierarki pengawasan alat berat yang sangat ketat dan kaku. Karyawan dituntut menuntaskan output kerja (kinerja) berdasarkan komando teknis (kemampuan) dan protokol keamanan (lingkungan kerja),

bukan semata-mata karena penghayatan filosofis terhadap budaya organisasi. Temuan tabulasi ini bertentangan dengan asumsi tradisional bahwa budaya yang kuat selalu menghasilkan kinerja tinggi, namun justru mendukung kerangka teori Schein (2017) dan riset Mulya (2025) serta Albany dan Waluyo (2025). Riset-riset mengekspektasikan bahwa budaya organisasi membutuhkan variabel intervening (motivasi atau komitmen) karena budaya bekerja dengan merekonstruksi komitmen psikologis terlebih dahulu (proses jangka panjang), sehingga efek langsungnya pada pergerakan kinerja operasional harian seringkali tereduksi atau tidak terlihat secara statistik.

Interpretasi Data Simultan dan Sintesis Keseluruhan

Pada pengujian serentak, tabulasi data regresi (Uji F) memunculkan angka F-hitung sebesar 26,392 dengan tingkat signifikansi absolut 0,000. Model persamaan regresi ini mampu menjelaskan 51% (nilai R Square = 0,510) fluktuasi kinerja operasional pekerja tambang PT Citra Lampia Mandiri. Besaran data ini menunjukkan bahwa kapabilitas intelektual/teknis (Kemampuan Kerja) tidak dapat dipisahkan dari jaminan perlindungan fisik (Lingkungan Kerja) dan pedoman nilai komunikasi (Budaya Organisasi). Ketiganya saling membentuk hulu-hilir (sinergi) interaksi operasional. Meskipun budaya organisasi tidak cukup kuat sebagai determinan independen, ia bertindak sebagai penyemen integrasi tim dalam ruang eksekusi kompetensi harian, membuktikan bahwa tata kelola SDM di sektor pertambangan bersifat multidimensional dan terpadu.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada sektor pertambangan sangat dipengaruhi oleh kemampuan kerja dan kondisi lingkungan kerja. Kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan operasional, keterampilan teknis, dan kemampuan menyelesaikan tugas terbukti berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Demikian pula, lingkungan kerja yang aman, tertib, dan mendukung pelaksanaan pekerjaan menjadi faktor penting dalam memperkuat efektivitas kerja karyawan di area operasional pertambangan. Temuan ini menunjukkan bahwa dalam industri berisiko tinggi, kinerja karyawan sangat bergantung pada kesiapan teknis individu dan dukungan lingkungan kerja yang memadai.

Sementara itu, budaya organisasi menunjukkan pengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa nilai-nilai organisasi belum sepenuhnya terinternalisasi secara langsung dalam perilaku kerja karyawan. Dalam konteks operasional pertambangan, pencapaian kinerja lebih banyak ditentukan oleh kepatuhan terhadap standar operasional prosedur, penguasaan keterampilan teknis, serta dukungan fasilitas keselamatan kerja. Meskipun demikian, budaya organisasi tetap memiliki peran penting sebagai fondasi dalam membangun kedisiplinan, kerja sama, tanggung jawab, dan komitmen terhadap keselamatan kerja.

Secara simultan, kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak dapat hanya bertumpu pada satu aspek, tetapi perlu didukung oleh sinergi antara kompetensi karyawan, kondisi kerja yang aman, serta nilai-nilai organisasi yang mendukung perilaku kerja produktif. Dengan demikian, perusahaan perlu mengelola ketiga faktor tersebut secara terpadu untuk mencapai target operasional secara optimal.

Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks industri pertambangan yang memiliki karakteristik risiko kerja tinggi. Temuan penelitian ini menegaskan bahwa faktor teknis dan kondisi lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk kinerja karyawan pada sektor operasional. Selain itu, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa budaya organisasi tidak selalu memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja, terutama

apabila belum didukung oleh internalisasi nilai yang kuat dan mekanisme implementasi yang konsisten di lingkungan kerja.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi manajemen perusahaan agar lebih memprioritaskan peningkatan kemampuan kerja karyawan melalui pelatihan teknis yang berkelanjutan, penguatan kompetensi mekanis, serta pembaruan pengetahuan operasional sesuai kebutuhan pekerjaan. Selain itu, perusahaan perlu memastikan bahwa lingkungan kerja tetap aman dan layak melalui pemeliharaan fasilitas kerja, pengawasan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja, serta evaluasi berkala terhadap risiko operasional. Budaya organisasi juga perlu diperkuat melalui keteladanan pimpinan, komunikasi internal yang efektif, dan pembiasaan nilai disiplin serta keselamatan dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Keterbatasan penelitian ini terletak pada ruang lingkup objek yang hanya berfokus pada satu perusahaan, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas pada seluruh sektor pertambangan. Selain itu, model penelitian belum melibatkan variabel mediasi atau moderasi yang memungkinkan penjelasan lebih mendalam mengenai hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan objek pada beberapa perusahaan pertambangan, meningkatkan jumlah responden, serta mempertimbangkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan, dan keselamatan kerja sebagai variabel mediasi atau moderasi. Penelitian mendatang dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di sektor pertambangan.

Ucapan Terimakasih

Penulis menyampaikan apresiasi dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak serta institusi yang telah berkontribusi, memberikan dukungan, dan memfasilitasi kelancaran penelitian hingga penyempurnaan artikel ilmiah ini. Secara khusus, rasa terima kasih yang setinggi-tingginya ditujukan kepada jajaran pimpinan, para petinggi universitas, pimpinan Program Magister Pascasarjana, serta seluruh staf pengajar dan administratif di Universitas Wira Bhakti. Dukungan kelembagaan, penyediaan fasilitas akademis, serta saran dan masukan yang sangat konstruktif selama proses pembimbingan telah menjadi pijakan utama dalam menyempurnakan kualitas dan bobot substansi naskah ini. Penghargaan yang paling mendalam dan rasa terima kasih yang tak terhingga penulis persembahkan kepada keluarga tercinta, terutamanya kepada istri tersayang, Asrianti, serta putri tercinta, Keyla. Doa yang senantiasa dipanjatkan, kesabaran, kasih sayang, serta dukungan moral dan material yang tak pernah putus merupakan sumber motivasi terbesar dan dorongan utama bagi penulis dalam menyelesaikan studi di Program Magister Pascasarjana hingga berhasil mewujudkan karya ilmiah ini.

Pernyataan Penggunaan AI Generatif

Penulis menggunakan bantuan teknologi AI generatif secara terbatas untuk penyempurnaan bahasa, struktur, dan keterbacaan naskah. Seluruh data penelitian, hasil analisis, interpretasi temuan, sitasi, dan kesimpulan terkait pengaruh kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan telah ditinjau serta diverifikasi secara mandiri oleh penulis. Penulis bertanggung jawab penuh atas isi naskah ini.

Daftar Pustaka

Albany, R. A., & Waluyo, M. (2025). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening di PT XYZ. *Ekonomis: Journal of Economics and Business, 9*(1).

Amalia, I., & Wardani, W. G. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai PT Aneka Tambang Tbk UBPP Logam Mulia. *MAMEN: Jurnal Manajemen*.

Anas, M., Maharja, R., & Yana, E. R. (2024). Penilaian budaya keselamatan dengan metode *Safety Culture Assessment* (SCA) di perusahaan pertambangan nikel. *Jurnal FORIKES*.

Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P., & Kalleberg, A. L. (2000). *Manufacturing advantage: Why high-performance work systems pay off*. Cornell University Press.

Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management, 17*(1), 99–120. https://doi.org/10.1177/014920639101700108

Basri, M., & Arsal, R. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT ANTAM (Persero) Tbk Unit Bisnis Pertambangan Nikel Pomalaa. *Journal Publicuho*.

Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. John Wiley & Sons.

Darmadi. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Setya Kuliner Mandiri Jakarta Selatan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business, 8*(4).

Fitriani, Sudarno, & Purwanto, A. J. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SDN di Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal, 9*(3).

Hariandja, E. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ketiga). PT Gramedia Widiasarana Indonesia.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Haji Masagung.

Hendra. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Padang Distribusindo Raya DC Padang Aro. *Ebisnis Manajemen, 2*(3).

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.

Imran, I. (2022). *Pengaruh budaya organisasi terhadap lingkungan kerja dan stres kerja karyawan pada PT Bumi Nikel Bungku Kabupaten Morowali*. Repository Universitas Hasanuddin.

Kaisupy, R. S. Y. (2023). *Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP)*. Universitas Muhammadiyah Malang.

Karangan, M., & Lambe, K. H. P. (2025). Pengaruh program kompetensi dan pelatihan karyawan terhadap peningkatan keselamatan kerja di PT Vale Indonesia Tbk. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*.

Karmila, C., & Chandraningrat. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Sahabat Membangun Bersama. *JUEB: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 4*(2).

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2018). *Perilaku organisasi* (Edisi terjemahan). Salemba Empat.

Mamangkey, V., Lengkong, V. P. K., & Pondaag, J. J. (2026). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sutanraja Amurang. *Neraca Manajemen Ekonomi, 25*(4).

Mangkunegara, A. P. (2020). *Evaluasi kinerja SDM*. PT Refika Aditama.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Manajemen sumber daya manusia (Human resource management)* (Edisi ke-9, Buku 2; J. Sadeli & B. P. Hie, Trans.). Salemba Empat.

Megawaty. (2019). Pengaruh kemampuan individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank X. *AKMEN, 16*(4).

Melati, A. R., Ramly, M., & Mahmud, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan SDM serta kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Vale Indonesia. *AkMen Jurnal Ilmiah*.

Mulya, M. (2025). *Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening*. Repository Universitas Tridinanti.

Munandar. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan kelima). PT Remaja Rosdakarya.

Ningtyas, D. N., Mukhlis, A., & Suadma, U. (2025). The effect of work ability and organizational culture on the performance of officers with motivation as a mediator in Employment and Development Human Resources (BKPSDM) of Cilegon City. *Journal Economic Resources, 8*(1).

Nitisemito, A. S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Ghalia Indonesia.

Nurmilawati, Basalamah, I., & Patu, M. (2025). Hubungan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, 4*(4).

Oktavia, N. D., & Ramly, M. (2025). Pengaruh penempatan, pengalaman dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Unity Nickel Alloy Indonesia di Kabupaten Bantaeng. *Innovative: Journal of Social Science Research*.

Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina, 2*(4).

Pabundu. (2018). *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan* (Cetakan kedua). PT Bumi Aksara.

Prabowo, A., & Budiyanto. (2022). Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pertanahan Kota Surabaya 1. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.

Prasetyo, D. (2021). *Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan*.

Putra, D. C., Mustam, M., & Yuniningsih, T. (2018). Pengaruh kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang. *Jurnal Ilmiah*.

Putri, N. K. F., Fanggidae, R. E., & Nursiani, N. P. (2021). *Pengaruh kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Kupang (Persero)*. Universitas Nusa Cendana Kupang.

Rahman, A. (2022). *Lingkungan kerja dan produktivitas karyawan pada industri pertambangan*.

Rasyid, N., Nurhani, & Paweroi, A. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di era digital. *Bulletin of Community Engagement, 4*(2).

Rijal, M., Sarinah, S., & Purnama, A. (2025). Analisis sistem pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT ANTAM Tbk Unit Bisnis Pertambangan Nikel Sulawesi Tenggara. *REZ PUBLICA*.

Rivai, V. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. PT RajaGrafindo Persada.

Rizal, M., & Mujanah, S. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan sistem kerja terhadap kinerja karyawan Depo PT Unilever Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen, X*(X).

Robbins, S. P. (2019). *Perilaku organisasi* (B. Molan, Trans.; Edisi ke-10). PT Indeks Kelompok Gramedia.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). *Management*. Pearson.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.

Rosmawati, & Rasyid, R. A. (2023). Analyzing the impact of work environment and organizational culture on employee job effectiveness in the Mamuju District Regional Library and Archives Office. *Jurnal Ekonomi, 12*.

Sabilalo, M., Kalsum, U., & Makkulau, A. R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *SEIKO: Journal of Management & Business*.

Saputra, A., dkk. (2025). Pengaruh budaya organisasi, komunikasi organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*.

Sari, R. N. I., Sinring, B., & Chalid, L. (2019). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisataan Provinsi Sulawesi Selatan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi, 2*(4).

Sarno, Sari, Y., & Oktarina, Y. (2025). Hubungan budaya organisasi dan kemampuan kerja dengan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo, 11*(2).

Schein, E. H. (2017). *Organizational culture and leadership*. Jossey-Bass.

Sedarmayanti. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Grasindo.

Simamora, F. H., Lengkong, V. P. K., & Taroreh, R. (2022). Pengaruh kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Persero Area Manado. *Jurnal EMBA, 10*(1).

Simamora, H. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. YKPN.

Sudarwan. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif*. Alfabeta.

Sunusu, D. (2019). The analysis of the work environmental and organizational cultural impact on the performance and implication of the work satisfaction. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik, 9*(2).

Suryani, A., & Fe, F. (2017). Pengaruh kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Batanghari Jambi. *Prosiding Seminar Nasional AIMI*.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.

Tangkawarouw, K. C., Lengkong, V. P., & Lumintang, G. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT Surya Wenang Indah. *Jurnal EMBA, 7*(1).

Thoyib, S. (2020). *Esensi teori perilaku organisasional*. Fakultas Ekonomi Universitas Sarjana Wiyata Taman Siswa.

Umar, H. (2019). *Riset perilaku organisasi*. Gramedia.

Veronica, A. (2025). *Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Tiran Indonesia (Nickel Mining Project)*.

Wibowo. (2021). *Manajemen kinerja*. PT RajaGrafindo Persada.

Winardi. (2021). *Manajemen perilaku organisasi*. Kencana.