Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 4, Nomor 6, July 2026, P. 76-88
E-ISSN: 2986-6340
Licenced by CC BY-SA 4.0
DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.21513807

Pengaruh Orientasi Kewirausahaan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gema Sembilan Sembilan di Tasikmalaya

Sri Wardatul Matoyah, Rizka Aula Assaf
Program Studi Administrasi Bisnis, International Woman University, bandung, Indonesia
Email: wardatulmatoyah21@gmail.com, Rizka@iwu.ac.id

Abstrak

Persaingan dunia usaha menuntut perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi. Orientasi kewirausahaan dan lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh orientasi kewirausahaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gema Sembilan Sembilan di Tasikmalaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Sampel penelitian berjumlah 98 responden yang dipilih menggunakan teknik *simple random sampling*. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa orientasi kewirausahaan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 63,2% menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh orientasi kewirausahaan dan lingkungan kerja, sedangkan 36,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan orientasi kewirausahaan dan lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Gema Sembilan Sembilan di Tasikmalaya.
Kata kunci: *orientasi kewirausahaan, lingkungan kerja, kinerja karyawan, PT Gema Sembilan Sembilan*

Abstract

Competition in the business world requires companies to improve employee performance in order to achieve organizational goals. Entrepreneurial orientation and the work environment are factors that can influence employee performance in carrying out their duties. This study aims to analyze the influence of entrepreneurial orientation and the work environment on employee performance at PT Gema Sembilan Sembilan in Tasikmalaya. This study uses a quantitative method with descriptive and verifiable approaches. The research sample consisted of 98 respondents selected using simple random sampling. Data were collected through a questionnaire and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that entrepreneurial orientation and work environment have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. The coefficient of determination (R^2) of 63.2% indicates that employee performance can be explained by entrepreneurial orientation and the work environment, while 36.8% is influenced by other factors outside the research model. This study concludes that improving entrepreneurial orientation and the work environment plays a crucial role in enhancing employee performance at PT Gema Sembilan Sembilan in Tasikmalaya.
Keywords: *entrepreneurial orientation, work environment, employee performance, PT Gema Sembilan Sembilan*

Article Info
Received date: 30 June 2026 Revised date: 10 July 2026 Accepted date: 24 July 2026

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan bisnis yang berlangsung sangat cepat akibat globalisasi, digitalisasi, dan perkembangan teknologi telah meningkatkan kompleksitas organisasi dalam mengelola sumber daya manusia. Kondisi yang ditandai dengan volatilitas, uncertainty, complexity, dan ambiguity (VUCA) serta transisi menuju Society 5.0 menuntut organisasi untuk meningkatkan kemampuan beradaptasi, berinovasi, dan mempertahankan daya saing. Dalam konteks tersebut, sumber daya manusia tidak lagi dipandang hanya sebagai faktor produksi, tetapi sebagai aset strategis (human capital) yang berperan penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu prioritas utama dalam keberhasilan organisasi.

Konsep kinerja karyawan pada organisasi modern tidak lagi terbatas pada penyelesaian tugas formal, tetapi juga mencakup kontribusi inovatif, kemampuan beradaptasi, dan perilaku yang memberikan nilai tambah bagi organisasi. Robbins dan Judge (2021) menjelaskan bahwa kinerja karyawan mencakup *in-role behavior* dan *extra-role behavior*, yang secara bersama-sama berkontribusi terhadap efektivitas organisasi. Dengan demikian, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan, baik yang berasal dari karakteristik individu maupun lingkungan kerja.

Salah satu faktor internal yang diperkirakan memengaruhi kinerja adalah orientasi kewirausahaan individu (*individual entrepreneurial orientation*). Orientasi kewirausahaan mencerminkan kecenderungan individu untuk bersikap inovatif, proaktif, mandiri, dan berani mengambil risiko dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang memiliki orientasi kewirausahaan tinggi cenderung mampu menghasilkan ide-ide baru, berinisiatif memperbaiki proses kerja, serta lebih adaptif terhadap perubahan organisasi. Di sisi lain, faktor eksternal yang juga berpengaruh terhadap kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, komunikatif, dan mendukung partisipasi karyawan akan meningkatkan motivasi, keterlibatan kerja, dan produktivitas.

Urgensi peningkatan kinerja karyawan juga tercermin pada kondisi ketenagakerjaan Indonesia. Meskipun produktivitas tenaga kerja nasional menunjukkan tren peningkatan selama periode 2021–2025, laju pertumbuhannya masih relatif lambat dibandingkan kebutuhan peningkatan daya saing global. Berbagai faktor seperti tingginya proporsi pekerja informal, kesenjangan keterampilan, lambatnya adopsi teknologi, dan rendahnya inovasi kerja masih menjadi tantangan utama dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja nasional (Kementerian Ketenagakerjaan, 2025). Fenomena serupa juga terjadi di Provinsi Jawa Barat dan Kabupaten Tasikmalaya yang menunjukkan peningkatan jumlah tenaga kerja, namun belum sepenuhnya diikuti oleh peningkatan kualitas kinerja dan produktivitas pada tingkat perusahaan.

Salah satu perusahaan yang menghadapi kondisi tersebut adalah PT Gema Sembilan Sembilan di Kecamatan Sodonghilir, Kabupaten Tasikmalaya. Perusahaan ini bergerak pada berbagai bidang usaha, dengan unit konveksi sebagai unit yang memiliki jumlah karyawan terbesar. Hasil observasi awal menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan selama periode 2021–2025 yang tercermin dari meningkatnya tingkat absensi, menurunnya pencapaian target produksi, meningkatnya produk cacat, menurunnya efisiensi kerja, serta menurunnya ketepatan waktu pengiriman. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa perusahaan menghadapi permasalahan kinerja yang perlu mendapatkan perhatian serius.

Fenomena tersebut diduga berkaitan dengan rendahnya orientasi kewirausahaan karyawan dan kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung. Hasil observasi menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih memiliki inisiatif yang rendah, kurang inovatif, cenderung menunggu instruksi atasan, serta belum berani menyampaikan gagasan untuk perbaikan proses kerja. Selain itu, komunikasi organisasi masih didominasi pola satu arah, ruang partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan relatif terbatas, serta meningkatnya tingkat *burnout* mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja belum optimal dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Secara teoritis, Robbins dan Judge (2021) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal organisasi. Faktor internal meliputi kemampuan, motivasi, dan karakteristik individu, sedangkan faktor eksternal mencakup dukungan organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Dalam penelitian ini, orientasi kewirausahaan diposisikan sebagai faktor internal yang merepresentasikan perilaku inovatif, proaktif, dan keberanian mengambil risiko, sedangkan lingkungan kerja diposisikan sebagai faktor eksternal yang mencerminkan kondisi fisik, sosial, dan psikologis tempat kerja. Kombinasi kedua faktor tersebut diperkirakan berkontribusi terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu umumnya membuktikan bahwa orientasi kewirausahaan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi maupun UMKM. Namun, penelitian mengenai orientasi kewirausahaan pada tingkat individu karyawan (*individual entrepreneurial orientation*) masih relatif terbatas (Corbett et al., 2021; Wijayanti et al., 2023). Selain itu, hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan juga menunjukkan temuan yang belum konsisten. Armstrong (2025) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan, sedangkan Basri (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan masih adanya *research inconsistency* yang memerlukan pengujian lebih lanjut, khususnya pada perusahaan swasta lokal di Indonesia.

Selain adanya kesenjangan empiris, penelitian ini juga memiliki relevansi praktis dengan kebijakan pemerintah mengenai pengembangan kewirausahaan dan peningkatan kualitas lingkungan kerja. Pemerintah melalui Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2022 mendorong pengembangan budaya kewirausahaan di berbagai sektor, sedangkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2025 menekankan pentingnya penciptaan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif sebagai bagian dari peningkatan kinerja tenaga kerja.

Berdasarkan fenomena empiris, kesenjangan penelitian, dan inkonsistensi hasil penelitian terdahulu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh orientasi kewirausahaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada unit konveksi PT Gema Sembilan Sembilan di Kabupaten Tasikmalaya. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur mengenai *individual entrepreneurial orientation* serta menjadi masukan bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan melalui penguatan orientasi kewirausahaan dan penciptaan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan unit konveksi PT Gema Sembilan Sembilan di Tasikmalaya. Karyawan dipilih sebagai subjek penelitian karena memiliki keterlibatan langsung dalam kegiatan operasional perusahaan sehingga dapat memberikan informasi yang relevan terkait variabel penelitian. Penelitian menetapkan seluruh karyawan unit konveksi PT Gema Sembilan Sembilan yang berjumlah 130 orang sebagai populasi penelitian.

Penelitian ini menggunakan teknik probability sampling dengan metode *simple random sampling*. Metode *simple random sampling* memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel penelitian Sugiyono (2023, p. 129)

Hasil perhitungan dengan rumus Slovin menunjukkan jumlah sampel sebesar 98,11 responden. Penelitian ini membulatkan hasil perhitungan tersebut menjadi 98 responden. Jumlah sampel tersebut mewakili populasi penelitian sehingga peneliti dapat memperoleh data yang menggambarkan kondisi populasi secara keseluruhan. Data yang sudah terkumpul dianalisis secara kuantitatif.

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Gema Sembilan Sembilan merupakan perusahaan yang bergerak pada sektor industri, perdagangan, dan jasa yang berlokasi di Kecamatan Sodonghilir, Kabupaten Tasikmalaya, Provinsi Jawa Barat. Perusahaan mengembangkan beberapa unit usaha yang meliputi percetakan banner dan spanduk, konveksi, penjualan beras, jasa pangkas rambut, jasa dekorasi acara, serta jasa *Master of Ceremony* (MC). Keberagaman bidang usaha tersebut menunjukkan komitmen perusahaan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat melalui penyediaan produk dan jasa yang berkualitas. Penelitian ini dilaksanakan pada Unit Konveksi PT Gema Sembilan Sembilan karena unit tersebut memiliki jumlah

karyawan terbanyak dan menjadi fokus dalam penelitian mengenai orientasi kewirausahaan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas

Peneliti melaksanakan uji validitas untuk mengetahui kemampuan instrumen dalam mengukur variabel penelitian secara tepat. Peneliti mengolah uji validitas dengan menggunakan perangkat lunak *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Peneliti menentukan tingkat keabsahan item pernyataan dengan membandingkan nilai *r-hitung* dan nilai *r-tabel*. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 98 orang, sehingga nilai *r-tabel* yang digunakan sebesar 0,1986 dengan derajat kebebasan $(df) = n - 2$ atau $(98 - 2 = 96)$ pada taraf signifikansi 0,05.

Peneliti menetapkan bahwa item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai *r-hitung* lebih besar daripada nilai *r-tabel*, dan dinyatakan tidak valid apabila nilai *r-hitung* lebih kecil daripada nilai *r-tabel*. Seluruh item pernyataan memenuhi kriteria validitas sebagai alat ukur yang layak digunakan dalam analisis selanjutnya. Peneliti memastikan bahwa setiap item pernyataan mampu merepresentasikan aspek yang diukur sesuai dengan tujuan penelitian.

Uji Validitas Orientasi Kewirausahaan

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan variabel Orientasi Kewirausahaan dinyatakan valid. Nilai *r-hitung* pada item X1.1 sampai X1.10 berada di atas nilai *r-tabel* sebesar 0,1986. Seluruh item pernyataan memenuhi kriteria validitas sehingga mampu mengukur variabel Orientasi Kewirausahaan secara tepat dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Validitas Lingkungan Kerja

Hasil uji validitas pada variabel Lingkungan Kerja menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Nilai *r-hitung* pada item X2.1 sampai X2.7 lebih besar dibandingkan nilai *r-tabel* sebesar 0,1986. Seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk mengukur variabel Lingkungan Kerja secara akurat.

Uji Validitas Kinerja Karyawan

Hasil uji validitas pada variabel Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Nilai *r-hitung* pada item Y.1 sampai Y.9 berada di atas nilai *r-tabel* sebesar 0,1986. Seluruh item pernyataan mampu merepresentasikan variabel Kinerja Karyawan secara akurat.

Hasil Uji Reliabilitas

Peneliti menguji reliabilitas instrumen menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian konsisten dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

1. Variabel Orientasi Kewirausahaan

   Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Orientasi Kewirausahaan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,849 dengan jumlah item sebanyak 10 pernyataan. Nilai tersebut lebih besar dari batas minimum 0,60, sehingga instrumen Orientasi Kewirausahaan dinyatakan reliabel dan konsisten dalam mengukur variabel penelitian.

2. Variabel Lingkungan Kerja

   Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,693 dengan jumlah item sebanyak 7 pernyataan. Nilai *Cronbach's Alpha* yang melebihi 0,60 menunjukkan bahwa instrumen Lingkungan Kerja dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

3. Variabel Kinerja Karyawan

   Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,853 dengan jumlah item sebanyak 9 pernyataan. Nilai tersebut lebih besar dari 0,60,

sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan reliabel dan mampu mengukur variabel Kinerja Karyawan secara konsisten.

Analisis Deskriptif

Data yang diperoleh dari penelitian ini berasal dari kuesioner yang telah disebar dan diisi oleh responden. Untuk mengolah data kuantitatif, peneliti menggunakan perhitungan secara persentase yang digunakan untuk menghitung persentase jawaban responden mengenai pengaruh orientasi kewirausahaan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan pada PT Gema Sembilan Sembilan. Rumus persentase dan kriteria interpretasi skor menurut Sugiyono (2023).

$$IS = \left(\frac{\text{Total Skor Penelitian}}{\text{Skor Ideal}}\right) \times 100$$

Keterangan:
IS: Indeks Skor (Persentase ketercapaian)
Total Skor Penelitian: Jumlah skor aktual dari jawaban responden
Skor Ideal: Nilai tertinggi (5) x jumlah responden (98) x jumlah item

Hasil dari perhitungan persentase jawaban responden tersebut kemudian akan diinterpretasikan berdasarkan kriteria interpretasi skor/angka yang telah ditentukan dalam tabel berikut:

Analisis deskriptif dilakukan dengan mengacu pada tabel di bawah untuk menggambarkan persentase yang didapatkan mengenai perhitungan persentase jawaban setiap pernyataan.

Orientasi Kewirausahaan

Penyajian hasil penelitian ini berdasarkan data-data yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada 98 responden. Skala yang digunakan adalah skala likert dengan rentang skor 1 sampai dengan 5, dengan total pernyataan 10 item.

Berdasarkan temuan, hasil skor tertinggi yaitu pernyataan X1.3 yang menyatakan bahwa "Saya mengambil inisiatif untuk memulai pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan" dengan persentase 87,5%. Sedangkan skor terendah yaitu X1.1 yang menyatakan bahwa "Saya mampu menghasilkan ide baru yang dapat membantu penyelesaian pekerjaan" dengan persentase 81,8%. Dapat disimpulkan indikator orientasi kewirausahaan tergolong "Sangat Baik" dengan persentase skor 84,3% dan standar deviasi 0,650.

Lingkungan Kerja

Penyajian hasil penelitian ini berdasarkan data-data yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada 98 responden. Skala yang digunakan adalah skala likert dengan rentang skor 1 sampai dengan 5, dengan total pernyataan 7 item.

Berdasarkan temuan, hasil skor tertinggi yaitu pernyataan X2.1 yang menyatakan bahwa "Kondisi ruang kerja yang meliputi suhu, pencahayaan, dan kebersihan membuat saya nyaman dalam bekerja" dengan persentase 88,2%. Sedangkan skor terendah yaitu X2.6 yang menyatakan bahwa "Lingkungan kerja di perusahaan membuat saya dapat bekerja dengan tenang" dengan persentase 84,3%. Dapat disimpulkan indikator lingkungan kerja tergolong "Sangat Baik" dengan persentase skor 86,4% dan standar deviasi 0,698.

Kinerja Karyawan

Penyajian hasil penelitian ini berdasarkan data-data yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada 98 responden. Skala yang digunakan adalah skala likert dengan rentang skor 1 sampai dengan 5, dengan total pernyataan 9 item. Berdasarkan temuan, hasil skor tertinggi yaitu pernyataan Y.7 yang menyatakan bahwa "Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan" dengan persentase 87,8%. Sedangkan skor terendah yaitu Y.2 yang menyatakan bahwa "Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan Perusahaan" dengan persentase 83,9%. Dapat disimpulkan indikator kinerja karyawan tergolong "Sangat Baik" dengan persentase skor 85,8% dan standar deviasi 0,671.

Analisis Verifikatif

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Peneliti melakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah distribusi residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal sebagai salah satu asumsi utama dalam analisis regresi linear klasik. Peneliti menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* untuk membandingkan distribusi residual hasil perhitungan regresi dengan distribusi normal teoritis. Uji ini digunakan untuk mengukur tingkat kesesuaian distribusi data residual dengan distribusi normal melalui perhitungan jarak maksimum antara distribusi empiris dan distribusi normal.

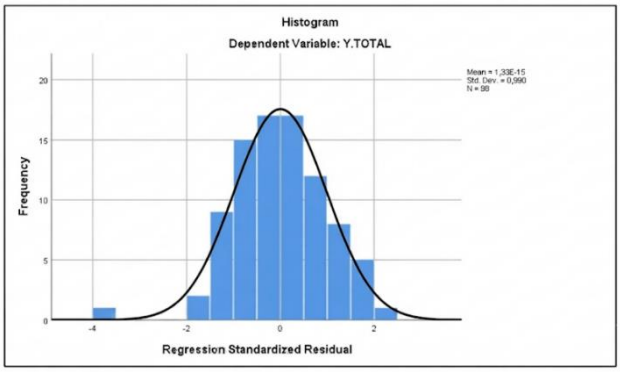
Table 1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2,16312396
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.056
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.138 [c,d]

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Hasil pengujian, jumlah data residual yang diuji sebanyak 98 data dengan nilai rata-rata (*mean*) residual sebesar 0,0000000 dan standar deviasi sebesar 2,16312396. Nilai *Most Extreme Differences (Absolute)* sebesar 0,079 menunjukkan bahwa jarak maksimum antara distribusi residual aktual dan distribusi normal teoritis relatif kecil. Nilai statistik uji Kolmogorov-Smirnov yang diperoleh sebesar 0,079 menunjukkan bahwa distribusi residual tidak menyimpang jauh dari distribusi normal.

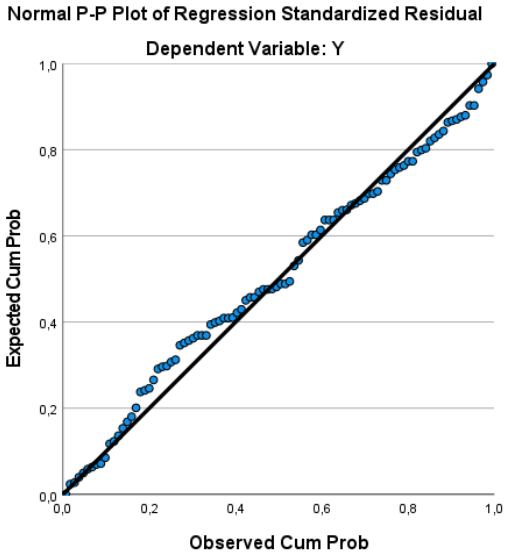
Nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) yang diperoleh sebesar 0,138, yang lebih besar daripada taraf signifikansi 0,05. Pencapaian nilai signifikansi di atas 0,05 menunjukkan bahwa tidak terdapat bukti statistik yang menyatakan bahwa residual menyimpang dari distribusi normal. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal sehingga asumsi normalitas terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk pengujian hipotesis lebih lanjut.



Gambar 2 Grafik histrogram residual hasil Uji Validitas

Sumber: Data Primer olahan SPSS 27

Grafik histogram residual terstandarisasi di atas menunjukkan bahwa data residual pada variabel dependen Y menyebar secara simetris di sekitar nilai nol dan mengikuti pola kurva normal. Hal tersebut mengindikasikan bahwa residual memiliki distribusi normal, yang berarti asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi dan model layak digunakan untuk analisis selanjutnya.



Gambar 3 Grafik Normal Probability Plot (P-P Plot)
Sumber: Data Primer olahan SPSS 27

Grafik Normal P-P Plot residual terstandarisasi pada variabel dependen Y total menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Peneliti menyimpulkan bahwa residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

2. Uji Multikolinearitas

Indikator yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinieritas apabila nilai Tolerance masing-masing variabel > 0,10 dan nilai VIF < 10,00. Pengujian multikolinieritas diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1 Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardize d Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Toler ance	VIF
1	(Constant)	.36 5	.622		.521	.604		
	Orientasi Kewirausahaan	.29 9	.085	.356	3.513	.001	.377	2.652
	Lingkungan Kerja	.66 9	.140	.484	4.775	.001	.377	2.652

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF sebesar 2,652 (< 10,00) dan nilai *Tolerance* sebesar 0,377 > 0,10. Hasil pengujian menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

1) Uji Glejser

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode uji Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel-variabel independen. Berdasarkan hasil pengujian pada Gambar 4.11, nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel X1 dan X2 masing-masing sebesar 1,000. Nilai signifikansi

yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas sehingga memenuhi asumsi homoskedastisitas.

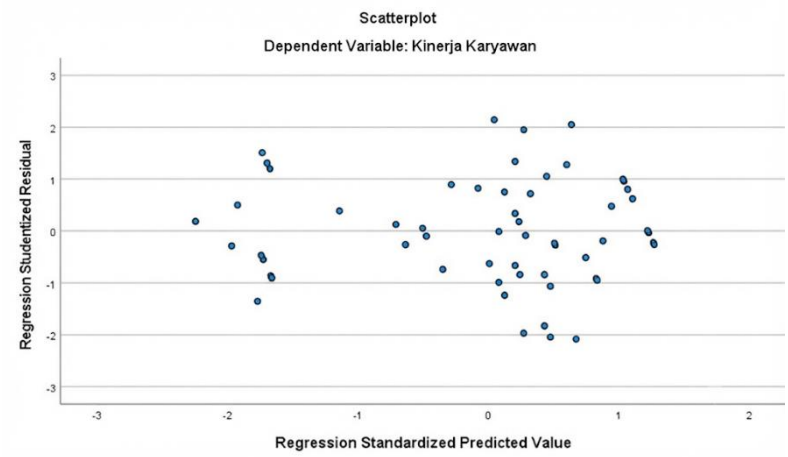
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,900E-15	2,622		,000	1,000
	Orientasi Kewirausahaan	,000	,085	,000	,000	1,000
	Lingkungan Kerja	,000	,140	,000	,000	1,000

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Gambar 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Primer olahan SPSS 27

2) Grafik Scatterplot



Gambar 5 Grafik Scatterplot
Sumber: Data Primer olahan SPSS 27

Gambar 5 menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Pola penyebaran residual menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas dan memenuhi asumsi homoskedastisitas yang disyaratkan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

1. Hasil Analisis Linear Berganda

Gambar 4.13 menyajikan hasil analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Orientasi Kewirausahaan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1{,}365 + 0{,}299X_1 + 0{,}669X_2 + e$$

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	Statistics VIF
1	(Constant)	1,365	2,622		,521	,604		
	Orientasi Kewirausahaan	,299	,085	,356	3,513	,001	,377	2,652
	Lingkungan Kerja	,669	,140	,484	4,775	,001	,377	2,652

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 5 Hasil Analisis Linear Berganda
Sumber: Data Primer olahan SPSS 27

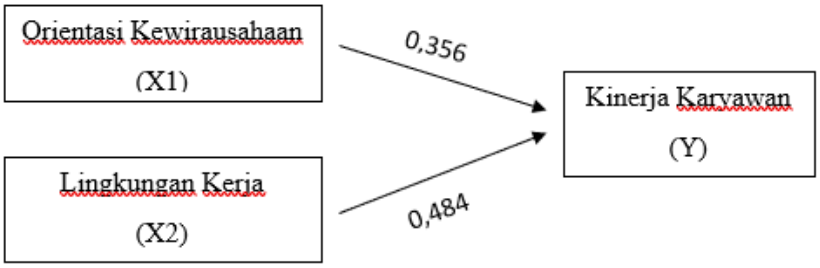
Nilai konstanta sebesar 1,365 menunjukkan bahwa apabila variabel Orientasi Kewirausahaan dan Lingkungan Kerja dianggap bernilai nol, maka Kinerja Karyawan berada pada nilai 1,365.

1. Koefisien regresi Orientasi Kewirausahaan (X_1) bernilai positif sebesar 0,299 dengan nilai signifikansi < 0,001 (lebih kecil dari 0,05), sehingga Orientasi Kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_2) bernilai positif sebesar 0,669 dengan nilai signifikansi < 0,001 (lebih kecil dari 0,05), sehingga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai *standardized coefficients* (Beta) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai beta sebesar 0,484 dibandingkan Orientasi Kewirausahaan yang sebesar 0,356. Perbandingan nilai beta menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan lebih dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja daibandingkan dengan Orientasi Kewirausahaan dalam model regresi yang diuji.

2. Model Penelitian dengan Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut adalah model penelitian yang menggambarkan hubungan tersebut melalui analisis regresi linear berganda:



Gambar 6 Model Hasil Analisis Regresi
Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Gambar 6, variabel Lingkungan Kerja (X_2) memberikan pengaruh yang lebih dominan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,484 dibandingkan variabel Orientasi Kewirausahaan (X_1) yang memiliki nilai koefisien sebesar 0,356. Perbandingan nilai koefisien jalur menunjukkan bahwa peningkatan Lingkungan Kerja memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan Kinerja Karyawan dalam model regresi yang diuji.

Hasil Koefisien Korelasi

Peneliti melakukan analisis korelasi untuk mengetahui tingkat hubungan antara Orientasi Kewirausahaan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis korelasi menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara seluruh variabel penelitian dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Pencapaian nilai signifikansi di bawah 0,05 membuktikan bahwa hubungan antarvariabel penelitian signifikan secara statistik.

Correlations

		Orientasi Kewirausahaan	Lingkungan Kerja
Orientasi Kewirausahaan	Pearson Correlation	1	,789**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	98	98
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	,789**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	98	98

Gambar 6 Hasil Uji Koefisien Korelasi
Sumber: Data Primer olahan SPSS 27

Gambar diatas menunjukkan bahwa terdapat hubungan antar variabel independent yaitu orientasi kewirausahaan dan lingkungan kerja yakni 0,789.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen Orientasi Kewirausahaan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) dan dinyatakan dalam bentuk persentase. Hasil pengujian disajikan pada Tabel berikut:

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,795[a]	,632	,625	2,18578

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Gambar 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Sumber: Data Primer olahan SPSS 27

Gambar 7, nilai R Square (R^2) yang diperoleh sebesar 0,632. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Orientasi Kewirausahaan dan Lingkungan Kerja secara simultan mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 63,2%, sedangkan 36,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti. Koefisien determinasi dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$KD = R^2 \times 100\%$

$KD = 0{,}632 \times 100\% = 63{,}2\%$

Besarnya pengaruh faktor lain di luar model penelitian dihitung sebagai berikut:

$e = 1 - 0{,}632 = 0{,}368$

$e = 0{,}368 \times 100\% = 36{,}8\%$

Persentase sebesar 36,8% menunjukkan bahwa terdapat faktor lain di luar variabel Orientasi Kewirausahaan dan Lingkungan Kerja yang turut memengaruhi Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 63,2% menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sehingga layak digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian.

4.4.5 Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial dari variabel Orientasi Kewirausahaan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

1. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Peneliti melakukan uji t untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap kinerja karyawan.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,365	2,622		,521	,604
	Orientasi Kewirausahaan	,299	,085	,356	3,513	,001
	Lingkungan Kerja	,669	,140	,484	4,775	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 8 Hasil Uji Parsial t

Sumber: Data Primer olahan SPSS 27

Gambar 8, diperoleh hasil sebagai berikut:

1) Orientasi Kewirausahaan (X_1): Memiliki nilai t-hitung sebesar 3,513 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,985 dan diperoleh nilai signifikansi 0,001 < 0,05, maka Orientasi Kewirausahaan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
2) Lingkungan Kerja (X_2): Memiliki nilai t-hitung sebesar 4,775 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,985 dan diperoleh nilai signifikansi 0,001 < 0,05, maka Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	780,627	2	390,313	81,696	,001[b]
	Residual	453,873	95	4,778		
	Total	1234,500	97			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Gambar 8 Hasil Uji Parsial f

Sumber: Data Primer olahan SPSS 27

Gambar 8, nilai F-hitung yang diperoleh sebesar 81,696 sedangkan nilai f tabel sebesar 3,09 dan diperoleh nilai signifikansi 0,001 < 0,05 menunjukkan bahwa Orientasi Kewirausahaan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh orientasi kewirausahaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gema Sembilan Sembilan. Berdasarkan analisis yang telah dibuat dari tujuan dan hipotesis maka peneliti dapat menyimpulkan:

1. Hasil keseluruhan mengenai orientasi kewirausahaan memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,21 yang berada pada rentang nilai 4,20–5,00 dengan kriteria sangat baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa orientasi kewirausahaan karyawan pada PT Gema Sembilan Sembilan telah diterapkan dengan sangat baik dan perlu dipertahankan serta terus ditingkatkan.
2. Hasil keseluruhan mengenai lingkungan kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,32 yang berada pada rentang nilai 4,20–5,00 dengan kriteria sangat baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada PT Gema Sembilan Sembilan telah berada pada kategori sangat baik dan mampu mendukung pelaksanaan pekerjaan karyawan.
3. Hasil keseluruhan mengenai kinerja karyawan memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,29 yang berada pada rentang nilai 4,20–5,00 dengan kriteria sangat baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT Gema Sembilan Sembilan berada pada kategori sangat baik sehingga perlu dipertahankan untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan.
4. Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa orientasi kewirausahaan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial karena masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Selanjutnya, berdasarkan hasil perhitungan statistik uji simultan, orientasi kewirausahaan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gema Sembilan Sembilan di

Tasikmalaya karena memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05 dan nilai F hitung sebesar 81,696 yang lebih besar daripada F tabel sebesar 3,09.

REFERENSI

Armstrong, M. (2025). *Armstrong's handbook of strategic human resource management* (7th ed.). Kogan Page.

Badan Pusat Statistik. (2023). Pengukuran produktivitas tenaga kerja Indonesia tahun 2022 dan 2023. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan R.I.

Badan Pusat Statistik Kabupaten Tasikmalaya. (2025). Keadaan ketenagakerjaan Kabupaten Tasikmalaya Agustus 2025 (Berita Resmi Statistik No. 09/12/3206/Th. I, 4 Desember 2025). Tasikmalaya: Badan Pusat Statistik Kabupaten Tasikmalaya.

Bahits, M., dkk. (2023). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep dan strategi*. Penerbit Media.

Corbett, A. C., dkk. (2021). *Entrepreneurial orientation: Epistemological, theoretical, and empirical perspectives* (Vol. 22). Emerald Publishing.

Creswell, J. W. (2022). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications.

Policarpio, R. (2022). *Human resource management*. Penerbit Andi.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Essentials of organizational behavior* (15th ed., Global ed.). Pearson.

Robbins, S. P., Coulter, M., & Long, M. (2024). *Management* (15th ed.). Pearson.

Sarwono, J. (2022). *Penelitian kuantitatif menggunakan SPSS*. Penerbit Andi.

Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta

Abdillah Ass, A., Abidin, Z., & Arfan. (2023). Pengaruh orientasi kewirausahaan, budaya kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja badan usaha milik desa (BUMDes) di Kecamatan Bontoa Kabupaten Maros. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(5), 583–592.

Aftab, J., Veneziani, M., Sarwar, H., & Ishaq, M. I. (2024). Entrepreneurial orientation and firm performance in SMEs: The mediating role of entrepreneurial competencies and moderating role of environmental dynamism. *International Journal of Emerging Markets*, 19(3), 1–25.

Akhsani, N. A. Al, & Ratih, S. (2025). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Wibowo Lintas Logistik Surabaya. *Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi*, 22(10), 1–15.

Astuti, S. D., Balqiah, T. E., & Yuliati, E. (2024). Role of individual entrepreneurial orientation and innovation in SME performance: Gender perspectives. *Problems and Perspectives in Management*, 22(2), 28–41.

Basri, M. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Antam (Persero) Tbk. Unit Bisnis. *Jurnal Manajemen*, 7(3), 1352–1362.

Dwiyanti, D., & Liana, L. (2025). Pengaruh beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Terminal Petikemas Semarang. *Jurnal Niara*, 17(3), 136–145.

Ferreras-Méndez, J. L., dkk. (2021). Entrepreneurial orientation and new product development performance in SMEs: The mediating role of business model innovation. *Technovation*, 108, 102325.

Firdaus, M. A., & Rush, R. (2023). Peran orientasi kewirausahaan pada pembelajaran dalam meningkatkan kreativitas lulusan. *Jurnal Pendidikan*, 8(1), 1–14.

Harendra, S., & Shrestha, P. (2026). The influence of work environment on employee performance: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Mathematics Instruction, Social Research and Opinion (MISRO)*, 5(2), 1308–1327.

Haruna, A., & Pongri, J. (2024). Impact of work environment on job satisfaction and employee performance in selected state universities in North East, Nigeria. *Journal of Contemporary*

Education Research, 5(8), 1–16.

Kurniawan, B. (2025). A conceptual framework for sustainable human resource management: Integrating green practices, ethical leadership, and digital resilience to advance the SDGs. *Jurnal*, 12, 1–28. (Judul jurnal tidak disebut, pertahankan sesuai naskah)

Li, X., dkk. (2025). Leadership, environment, and engagement: Psychological pathways to enhanced personnel performance. *Acta Psychologica*, 261, 105963.

Merdiani, T., Suhardi, D., Munandar, A., Saputra, R., & Pudjiastuti, S. (2023). Pembekalan inkubasi bisnis dalam peningkatan SDM berbasis wirausaha serta pendampingan aspek hukum kewirausahaan guna terwujudnya masyarakat madani. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(2), 375–381.

Mukson, M., Hamidah, S., & Prabuwono, A. S. (2021). Work environment and entrepreneurship orientation towards MSME performance through organizational commitment. *Management Science Letters*, 11, 871–878.

Muslimin, M., & Gunarianto, G. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan penempatan home base terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja account representative. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 10(1), 36–46.

Nguyen, T. N., dkk. (2025). Work environment and engagement effects on employee performance: The mediating role of mental health. *International Journal of Advanced Multidisciplinary Research and Studies*, 5(6), 225–233.

Permatasari, A., & Praswati, A. N. (2024). The effect of entrepreneurial orientation on performance mediated by innovation and network capability. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(1), 105–118.

Pulu, Y. S., dkk. (2025). Pengaruh orientasi kewirausahaan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 14(3), 1434–1442.

Putri, M. P., Widyanti, R., & Rina, S. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi motivasi kerja pada PT. Essa Putera Margasana Banjarmasin. *Prosiding Senasekon*, 2023, 241–253.

Rahmasari, D., & Assaf, S. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Scientech Research and Development*, 5(2), 755–769.

Wijayanti, L., dkk. (2023). Pendidikan kewirausahaan, self-efficacy, dan minat berwirausaha: Peran individual entrepreneurial orientation sebagai variabel mediasi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 3(2), 251–262.