



Pengaruh Lingkungan Internal dan Lingkungan Eksternal terhadap Kinerja Karyawan PT. Pasific Tuna Mandiri

Devie Mathilda Lumentut^{1*}, Paulina Kansil²

¹⁻²Program Studi Administrasi Bisnis, Sekolah Tinggi Bisnis Dan Manajemen Dua Sudara Bitung, Indonesia

*Penulis korespondensi: devielumentut.stbm@gmail.com¹

Abstract. *This study aims to determine the influence of the internal and external environments on employee performance at PT. Pasific Tuna Mandiri. The study used a quantitative approach with an associative approach. The population in this study was all 100 employees of PT. Pasific Tuna Mandiri, with a sample of 50 respondents determined using the Slovin formula. Data collection was conducted using a Likert-scale questionnaire, while data analysis used multiple linear regression with the help of SPSS. The results show that the internal environment has a positive and significant effect on employee performance. The external environment also has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, the internal and external environments have a positive and significant effect on employee performance at PT. Pasific Tuna Mandiri. This study concludes that a conducive work environment and the company's ability to adapt to the external environment play a crucial role in improving employee performance.*

Keywords: *Employee Performance; External Environment; Fisheries Industry; Internal Environment; Organizational Management.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan internal dan lingkungan eksternal terhadap kinerja karyawan pada PT. Pasific Tuna Mandiri. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pasific Tuna Mandiri sebanyak 100 orang, dengan sampel 50 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert, sedangkan analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan eksternal juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, lingkungan internal dan lingkungan eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pasific Tuna Mandiri. Penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif serta kemampuan perusahaan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Industri Perikanan; Kinerja Karyawan; Lingkungan Eksternal; Lingkungan Internal; Manajemen Organisasi.

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan pasar yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola berbagai aspek manajemen secara lebih profesional, strategis, dan adaptif. Salah satu aspek terpenting dalam manajemen modern adalah pengelolaan sumber daya manusia (SDM), yang secara langsung berperan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi organisasi. SDM bukan hanya dilihat sebagai tenaga pelaksana, tetapi sebagai aset intelektual yang menentukan keberhasilan dan daya saing organisasi dalam jangka panjang. Oleh karena itu, perhatian terhadap kinerja karyawan merupakan fokus utama dalam upaya mencapai produktivitas optimal.

Hasibuan mendeskripsikan (2020) Perkembangan dunia usaha dan industri saat ini sangat pesat dan kompetitif. Dalam menghadapi era globalisasi serta tantangan pasar bebas,

perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja agar dapat bertahan dan bersaing secara optimal. Salah satu aspek penting dalam keberhasilan perusahaan adalah pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Sumber daya manusia bukan hanya dipandang sebagai pelaksana kegiatan operasional, tetapi sebagai aset strategis yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama dalam manajemen organisasi modern.

Lingkungan internal merujuk pada kondisi-kondisi yang berada di dalam organisasi yang dapat berdampak langsung terhadap proses kerja dan perilaku karyawan. Lingkungan internal ini mencakup berbagai elemen seperti struktur organisasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi internal, suasana kerja, serta dukungan fasilitas kerja. Menurut Robbins dan Coulter (2021), menjelaskan lingkungan internal adalah variabel-variabel yang berasal dari dalam organisasi yang dapat memengaruhi cara organisasi itu beroperasi dan berinteraksi dengan para anggotanya. Lingkungan ini mencakup nilai-nilai yang dipegang perusahaan, sistem manajemen yang diterapkan, dan proses kerja yang berjalan di dalamnya. Budaya organisasi, misalnya, memiliki kekuatan besar dalam membentuk sikap kerja karyawan. Budaya yang positif dan suportif cenderung meningkatkan loyalitas dan semangat kerja karyawan, sementara budaya organisasi yang kaku dan represif justru dapat memicu ketidakpuasan dan menurunkan kinerja. Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja internal memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan (Devie Mathilda Lumentut & Anamawalda Putri Masira, 2026).

Dari hasil pengamatan, Penelitian menemukan fenomena penelitian yang muncul di lapangan menunjukkan bahwa banyak perusahaan mengalami stagnasi atau penurunan produktivitas bukan karena faktor eksternal seperti pasar atau regulasi, tetapi lebih kepada permasalahan internal organisasi yang belum tertangani secara optimal. Berdasarkan pengamatan awal di PT. Pasific Tuna Mandiri, ditemukan beberapa indikasi permasalahan yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kurangnya koordinasi antarbagian, komunikasi vertikal yang tidak efektif, fasilitas kerja yang belum sepenuhnya menunjang kenyamanan kerja, serta gaya kepemimpinan yang cenderung top-down dan minim partisipatif.

Situasi tersebut menciptakan kondisi kerja yang tidak optimal, yang berdampak pada menurunnya semangat kerja, kurangnya inisiatif, serta meningkatnya keluhan karyawan. Misalnya, berdasarkan data internal yang tidak dipublikasikan, tingkat turnover karyawan bagian produksi meningkat 12% dalam dua tahun terakhir, sementara produktivitas kerja per shift menunjukkan fluktuasi yang tidak stabil. Hal ini menunjukkan bahwa ada persoalan dalam aspek internal perusahaan yang perlu ditelusuri lebih lanjut.

Beberapa karyawan juga menyampaikan bahwa ruang kerja yang sempit dan kurangnya ventilasi menciptakan ketidaknyamanan dalam bekerja. Selain itu, kurangnya keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan membuat sebagian dari mereka merasa tidak dihargai dan kehilangan motivasi. Semua fenomena tersebut menunjukkan bahwa lingkungan internal perusahaan memiliki hubungan yang erat dengan tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Fenomena yang terjadi saat ini menunjukkan bahwa perubahan cepat dalam regulasi pemerintah terkait ketenagakerjaan, standar lingkungan, serta kebijakan ekspor impor sangat memengaruhi operasional perusahaan. Contohnya, adanya pengetatan regulasi tentang limbah industri dan persyaratan standar mutu produk ekspor menyebabkan perusahaan harus menyesuaikan proses produksi dan pelatihan karyawan secara cepat. Ketidaksiapan menghadapi perubahan ini dapat menimbulkan stres kerja, kebingungan tugas, dan berujung pada penurunan kinerja karyawan.

Dalam lima tahun terakhir, kinerja karyawan menunjukkan tren kenaikan yang stabil dan cukup signifikan, mulai dari 68% di tahun 2020 dan melonjak ke angka 83% pada 2024. Angka ini bukan sekadar data, tapi mencerminkan perjuangan nyata perusahaan dan karyawannya dalam menghadapi tantangan yang semakin kompleks.

Apa yang membuat kinerja ini terus membaik. Jawabannya ada pada sinergi antara lingkungan internal dan eksternal perusahaan. Di dalam perusahaan, PT. Pasific Tuna Mandiri telah melakukan banyak pembenahan, seperti meningkatkan kualitas komunikasi antar tim, memperkuat kepemimpinan yang inspiratif, dan mengadakan program pelatihan yang fokus pada pengembangan kompetensi karyawan. Semua langkah ini membangun budaya kerja yang sehat, penuh motivasi, dan produktif.

Sementara itu, lingkungan eksternal yang penuh dinamika, seperti perubahan teknologi pengolahan ikan, regulasi pemerintah yang semakin ketat, dan fluktuasi pasar ekspor-impor, justru menjadi pendorong bagi karyawan untuk terus beradaptasi dan meningkatkan performa mereka. Adaptasi ini menjadi modal penting agar perusahaan tidak hanya bertahan, tapi juga tumbuh di tengah persaingan ketat industri kelautan.

Namun, peningkatan ini juga membawa tantangan baru, misalnya risiko kelelahan kerja akibat tekanan untuk terus berinovasi dan produktif. Oleh karena itu, menjaga keseimbangan antara target kinerja dan kesejahteraan karyawan menjadi kunci agar tren positif ini bisa berlanjut secara berkelanjutan.

Adapun urgensi penelitian ini didasari oleh beberapa alasan mendasar yang berkaitan dengan tantangan manajerial dan strategis di PT. Pasific Tuna Mandiri serta perkembangan

ilmu manajemen sumber daya manusia dalam konteks industri pengolahan hasil laut di Indonesia.

Pertama, kinerja karyawan merupakan fondasi utama keberhasilan perusahaan dalam mencapai target produksi, kualitas produk, dan daya saing di pasar nasional maupun internasional. Dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif, kemampuan perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan akan menentukan keberlangsungan usaha. Oleh sebab itu, pemahaman mendalam terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, khususnya yang berasal dari lingkungan internal dan eksternal, menjadi kebutuhan mendesak bagi manajemen.

Kedua, meskipun telah banyak dilakukan berbagai upaya perbaikan di tingkat internal perusahaan, seperti pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, serta perbaikan fasilitas kerja, permasalahan terkait rendahnya motivasi dan produktivitas karyawan masih sering terjadi. Hal ini menandakan bahwa upaya tersebut belum sepenuhnya efektif, kemungkinan karena pengaruh lingkungan eksternal belum diakomodasi secara memadai dalam strategi manajemen.

Ketiga, perkembangan regulasi pemerintah yang semakin ketat terkait standar produksi, kesehatan dan keselamatan kerja, serta perlindungan lingkungan memberikan tekanan tambahan yang harus diantisipasi oleh perusahaan. Perubahan ini tidak hanya berpengaruh pada operasional perusahaan, tetapi juga mempengaruhi kondisi psikologis dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mengkaji bagaimana dinamika lingkungan eksternal tersebut berinteraksi dengan lingkungan internal dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Keempat, dari perspektif akademis, penelitian ini akan memberikan kontribusi signifikan dalam pengembangan teori manajemen sumber daya manusia dengan mengintegrasikan konsep lingkungan internal dan eksternal sebagai faktor determinan kinerja karyawan. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya maupun praktik manajemen di industri pengolahan hasil laut dan sektor manufaktur secara umum.

Sebagian besar penelitian terdahulu cenderung memisahkan kajian lingkungan internal dan eksternal secara parsial. Penelitian ini mengadopsi pendekatan holistik dengan menggabungkan kedua aspek tersebut dalam satu kerangka analisis, sehingga mampu memberikan pemahaman yang komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan. Pendekatan ini memungkinkan identifikasi interaksi dan sinergi antar faktor lingkungan yang selama ini kurang diulas secara mendalam.

Studi ini dilakukan khusus di PT. Pasific Tuna Mandiri, yang merupakan perusahaan pengolahan tuna dengan karakteristik industri yang unik, meliputi proses produksi yang sangat bergantung pada faktor lingkungan alam dan regulasi ketat. Konteks ini memberikan kontribusi empiris yang sangat relevan bagi pengembangan ilmu manajemen di sektor kelautan dan perikanan, yang selama ini masih relatif jarang dikaji secara mendalam dalam ranah sumber daya manusia.

2. KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan Internal

Menurut Robbins dan Coulter (2021), lingkungan internal mencakup unsur-unsur seperti budaya organisasi, struktur organisasi, sumber daya manusia, teknologi, dan proses internal lainnya yang menjadi bagian dari sistem operasional perusahaan. Lingkungan ini menciptakan atmosfer yang bisa mendukung atau menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Sementara itu, menurut Daft (2021:87), lingkungan internal adalah elemen-elemen dalam organisasi yang mencakup nilai-nilai inti, keyakinan manajerial, perilaku karyawan, sistem komunikasi, dan praktik manajemen yang membentuk dinamika operasional perusahaan dari dalam.

Lingkungan Eksternal

Menurut Daft (2021:118), lingkungan eksternal adalah semua elemen yang ada di luar batas organisasi yang memiliki potensi untuk memengaruhi organisasi. Elemen ini dapat berupa pesaing, pemasok, pelanggan, peraturan pemerintah, teknologi, serta kondisi sosial dan ekonomi. Robbins dan Coulter (2022:66) menyatakan bahwa lingkungan eksternal meliputi kekuatan dan kondisi yang berkembang di luar organisasi yang dapat memengaruhi kemampuan manajerial dalam merencanakan dan menjalankan strategi secara efektif.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2021:123). Dengan demikian kinerja adalah kualitas dan kuantitas *ouput* dari pekerjaan karyawan. Kinerja karyawan adalah variabel tetap yang sering dipasangkan dengan berbagai variabel bebas yang mempengaruhinya seperti motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dsb.

Selain itu menurut Sedermayanti (2020:283) kata “kinerja” sendiri juga merupakan istilah dengan spektrum definisi luas yang dapat mengacu pada pengertian: melakukan, menjalankan, melaksanakan, menyempurnakan dengan tanggung jawab, dsb. Namun

demikian, dalam konteks manajemen, kinerja yang dimaksud adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan mengukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Amstrong dalam Edison dkk, 2021:188).

3 . METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif yang merupakan suatu penelitian ilmiah dengan perhitungan untuk menguji hipotesis. Tempat penelitian ini dilakukan di PT. Pasific Tuna Mandiri. Jln. Samuel Languyu, Ling. II, Aertembaga Satu, Kota Bitung, Sulawesi Utara, 95526 Indonesia. Waktu yang dibutuhkan penulis untuk melaksanakan penelitian ini dilaksanakan selama 7 bulan mulai dari bulan Juni 2025 sampai bulan Januari 2026. Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Pasific Tuna Mandiri yang berjumlah 100 orang. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus *Slovin*, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Dalam penelitian ini data primer menggunakan kuesioner, dan sumber data diperoleh dari responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti. Responden dalam penelitian ini, diambil dari karyawan PT. Pasific Tuna Mandiri. Dalam hal ini data sekunder didapatkan dari internet, media cetak dan kepustakaan.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas.

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Internal (X ₁)	1	0,876	0,278	Valid
	2	0,947	0,278	Valid
	3	0,938	0,278	Valid
	4	0,921	0,278	Valid
	5	0,933	0,278	Valid
	6	0,953	0,278	Valid
	7	0,962	0,278	Valid
	8	0,932	0,278	Valid
	9	0,956	0,278	Valid
	10	0,947	0,278	Valid
	11	0,955	0,278	Valid
	12	0,913	0,278	Valid
Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Eksternal (X ₂)	1	0,959	0,278	Valid
	2	0,919	0,278	Valid
	3	0,942	0,278	Valid

	4	0,952	0,278	Valid
	5	0,960	0,278	Valid
	6	0,915	0,278	Valid
	7	0,931	0,278	Valid
	8	0,953	0,278	Valid
	9	0,951	0,278	Valid
	10	0,970	0,278	Valid
	11	0,942	0,278	Valid
	12	0,915	0,278	Valid
Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,940	0,278	Valid
	2	0,958	0,278	Valid
	3	0,972	0,278	Valid
	4	0,931	0,278	Valid
	5	0,961	0,278	Valid
	6	0,955	0,278	Valid
	7	0,958	0,278	Valid
	8	0,948	0,278	Valid
	9	0,941	0,278	Valid
	10	0,916	0,278	Valid
	11	0,949	0,278	Valid
	12	0,958	0,278	Valid

(Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 27).

Berdasarkan uji validitas dengan menggunakan SPSS dengan teknik *pearson product moment*, secara statistik menghasilkan angka korelasi (r hitung) > angka kritis tabel (r tabel) atau nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel dengan melihat derajat kebebasan sesuai dengan ketentuan (df) $i = n-2$ ($50-2 = 48$, r tabel = 0,278) dan tingkat signifikansi 0,05 (5%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa 12 item pernyataan untuk masing-masing variabel yaitu variabel Lingkungan Internal, variabel Lingkungan Eksternal dan variabel Kinerja Karyawan memenuhi syarat validitas.

Uji Realibilitas

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas.

Variabel	Cronbach Alpha	R tabel	Keterangan
Lingkungan Internal (X_1)	0,987	0,60	Reliabel
Lingkungan Eksternal (X_2)	0,989	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,990	0,60	Reliabel

(Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS).

Dapat dilihat hasil *Cronbach's Alpha* dari variabel Lingkungan Internal, Lingkungan Eksternal dan Kinerja Karyawan yang telah di uji nilainya lebih besar dari 0,60 (> 0,60). Maka dapat disimpulkan bahwa sebanyak 12 item pernyataan pada masing-masing variabel yaitu variabel Lingkungan Internal, variabel Lingkungan Eksternal dan variabel Kinerja Karyawan tersebut dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas – One Sample Kolmogrov Smirnov

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas – One Sample Kolmogrov Smirnov.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Studentized Deleted Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0051404
	Std. Deviation	1,09581903
Most Extreme Differences	Absolute	,286
	Positive	,286
	Negative	-,206
Test Statistic		,286
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,223
	Sig.	,000
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound
		,000
		,000

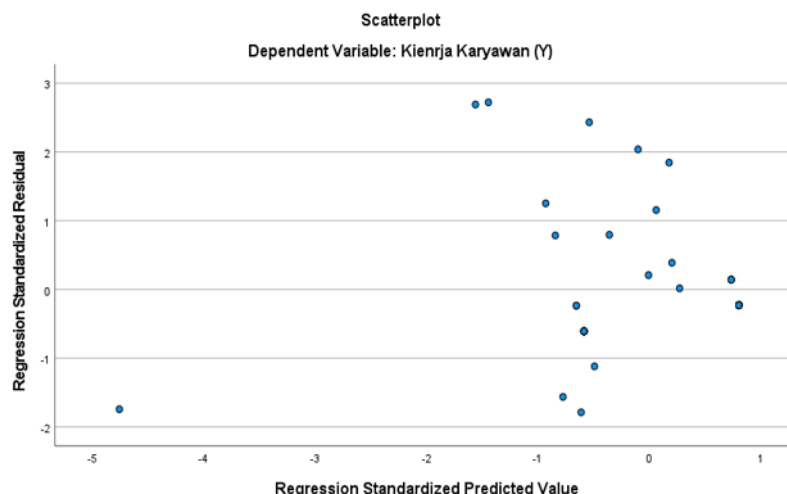
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan Tabel 3 diatas, suatu persamaan regresi dikatakan lolos uji normalitas apabila nilai signifikansi untuk uji *One Sample Kolmogrov Smirnov* lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian normalitas yang dilakukan menunjukkan bahwa data terdistribusi dengan normal dengan nilai signifikansi sebesar 0,223. Dari hasil pengujian *One Sample Kolmogrov Smirnov* diatas menunjukkan bahwa data tersebut disimpulkan terdistribusi dengan normal.

Hasil Uji Heterokedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas.

Berdasarkan scatterplot antara Regression Standardized Predicted Value dan Regression Standardized Residual pada variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol serta tidak

membentuk pola tertentu, baik pola mengerucut, bergelombang, maupun teratur. Penyebaran residual yang tidak terfokus pada satu area tertentu menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan pada seluruh nilai prediksi, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi dan model telah memenuhi asumsi klasik untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas.

		Coefficients^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,218	1,358		2,370	,022		
	Lingkungan Internal (X1)	,565	,150	,581	3,762	,000	,282	5,427
	Lingkungan Eksternal (X2)	,388	,147	,407	2,636	,011	,282	5,427

a. Dependent Variable: Kienrja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel Coefficients, diperoleh nilai Tolerance sebesar 0,282 lebih besar dari 0,100 ($0,282 > 0,100$) dan VIF sebesar 5,427 lebih kecil dari 10,000 ($5,427 < 10,000$) pada variabel Lingkungan Internal (X1) dan Lingkungan Eksternal (X2). Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan linear yang tinggi antar variabel independen, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi dan model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Regresi Liner Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Liner Berganda.

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,218	1,358		2,370	,022
	Lingkungan Internal (X1)	,565	,150	,581	3,762	,000
	Lingkungan Eksternal (X2)	,388	,147	,407	2,636	,000

a. Dependent Variable: Kienrja Karyawan (Y)

$$Y = 3,218 + 0,565 X1 + 0,388 X2 + e$$

- a. Konstanta sebesar 3,218 hal ini menunjukkan bahwa apabila X1, X2 dan bernilai sebesar 0 maka nilai Y tetap sebesar 3,218.

- b. Berdasarkan variabel Lingkungan Internal (X1) hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Internal (X1) memiliki koefisien regresi positif dengan nilai $b = 0,565$, artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel Lingkungan Internal (X1) sebesar 1 poin maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,565.
- c. Berdasarkan variabel Lingkungan Eksternal (X2) hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Eksternal (X2) memiliki koefisien regresi positif dengan nilai $b = 0,388$, artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel Lingkungan Eksternal (X2) sebesar 1 poin maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,388.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji t

Tabel 6. Hasil Uji t.

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,218	1,358		2,370	,022
	Lingkungan Internal (X1)	,565	,150	,581	3,762	,000
	Lingkungan Eksternal (X2)	,388	,147	,407	2,636	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

- a. Berdasarkan hasil analisis dari tabel diatas diperoleh nilai t hitung $3,762 >$ dari t tabel 2,009 dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$, maka disimpulkan Lingkungan Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka dari itu H1 diterima dan H0 ditolak.
- b. Berdasarkan hasil analisis dari tabel diatas diperoleh nilai t hitung $2,636 >$ dari t tabel 2,009 dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$, maka disimpulkan Lingkungan Eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka dari itu H2 diterima dan H0 ditolak.

Hasil Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F.

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3311,531	2	1655,766	719,973	,000 ^b
	Residual	108,089	47	2,300		
	Total	3419,620	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Eksternal (X2), Lingkungan Internal (X1)

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, didapatkan nilai F hitung $719,973 > F$ tabel 4.040 dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$, maka disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Lingkungan Internal (X_1) dan Lingkungan Eksternal (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sehingga H_3 diterima dan H_0 ditolak.

Hasil Uji Keofisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Keofisien Determinasi.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,984 ^a	,968	,967	1,516
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Eksternal (X_2), Lingkungan Internal (X_1)				

Dari hasil Tabel 8 diatas, nilai R adalah $0,984$ artinya korelasi antara variabel Lingkungan Internal, Lingkungan Eksternal dengan Kinerja Karyawan terjadi hubungan yang erat karena nilai R mendekati satu.

Dari pengujian tersebut juga dapat dilihat besarnya nilai R Square $0,968$ atau $96,8\%$. Hal ini menjelaskan berarti Lingkungan Internal dan Lingkungan Eksternal terhadap Kinerja Karyawan dengan besar pengaruh $0,968$ atau $96,8\%$. Dengan demikian tinggi rendahnya Kinerja Karyawan dipengaruhi Lingkungan Internal dan Lingkungan Eksternal sebesar $96,8\%$ sedangkan yang sisanya $3,2\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Internal Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t , variabel Lingkungan Internal (X_1) memperoleh nilai t hitung sebesar $3,762$ dengan tingkat signifikansi $0,000$. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak. Nilai koefisien regresi sebesar $0,565$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan Lingkungan Internal akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar $0,565$ satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Coulter (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan internal organisasi, yang meliputi budaya organisasi, struktur kerja, sistem komunikasi, dan gaya kepemimpinan, memiliki peran penting dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan. Lingkungan internal yang kondusif akan menciptakan rasa aman, kenyamanan kerja, serta meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Selain itu, Daft (2021) menegaskan bahwa

lingkungan internal yang dikelola dengan baik akan mendorong efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Hasil penelitian ini juga mendukung temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arifin (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan internal berpengaruh signifikan terhadap efektivitas dan kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Chandra (2021) yang menemukan bahwa komunikasi internal, iklim kerja, dan kesejahteraan karyawan secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa lingkungan internal merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Dalam konteks PT. Pasific Tuna Mandiri, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa aspek-aspek internal seperti hubungan kerja antar karyawan, kejelasan struktur organisasi, budaya kerja, serta dukungan manajemen memiliki kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan internal yang terorganisir dan suportif cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, disiplin yang lebih baik, serta tanggung jawab yang kuat terhadap pekerjaannya.

Pengaruh Lingkungan Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Eksternal (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,636 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Oleh karena itu, hipotesis H2 diterima dan H0 ditolak. Nilai koefisien regresi sebesar 0,388 mengindikasikan bahwa peningkatan Lingkungan Eksternal akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,388 satuan.

Temuan ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Wheelen dan Hunger (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan eksternal, seperti kondisi ekonomi, perkembangan teknologi, kebijakan pemerintah, dan persaingan industri, memiliki pengaruh besar terhadap perilaku organisasi dan kinerja karyawan. Lingkungan eksternal yang dinamis menuntut perusahaan dan karyawan untuk terus beradaptasi agar mampu bertahan dan bersaing. Adaptasi yang baik terhadap lingkungan eksternal akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan inovatif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar (2021) yang menemukan bahwa lingkungan eksternal memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, khususnya melalui regulasi dan tekanan eksternal organisasi. Penelitian oleh Hutagalung (2022) pada industri perikanan juga menunjukkan bahwa perubahan lingkungan eksternal seperti kebijakan pemerintah dan kondisi pasar memengaruhi sistem kerja serta

kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat temuan-temuan sebelumnya bahwa lingkungan eksternal merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan.

Dalam konteks industri pengolahan tuna seperti PT. Pasific Tuna Mandiri, faktor lingkungan eksternal seperti regulasi pemerintah, tuntutan standar ekspor, perkembangan teknologi pengolahan, serta persaingan pasar global menjadi tantangan yang langsung dirasakan oleh karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan perusahaan dalam menyesuaikan kebijakan internal terhadap perubahan eksternal berdampak positif pada kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Internal Dan Lingkungan Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 719,973 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Internal dan Lingkungan Eksternal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis H3 diterima dan H0 ditolak, serta model regresi dinyatakan layak untuk digunakan dalam menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Temuan ini sejalan dengan pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Armstrong (2022), yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh interaksi antara faktor internal organisasi dan faktor eksternal lingkungan. Kinerja yang optimal tidak dapat dicapai hanya dengan memperbaiki satu aspek saja, melainkan melalui sinergi antara kondisi internal perusahaan dan kemampuan organisasi dalam menghadapi tantangan eksternal.

Hasil penelitian ini juga memperkuat teori Mangkunegara (2022) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor situasional, termasuk lingkungan kerja internal dan tekanan lingkungan eksternal. Ketika perusahaan mampu menciptakan lingkungan internal yang kondusif sekaligus adaptif terhadap perubahan eksternal, maka karyawan akan menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arifin (2020) dan Rahayu (2023) juga menunjukkan bahwa kombinasi lingkungan internal yang kuat dan respons yang baik terhadap lingkungan eksternal mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini konsisten dan memperkuat temuan empiris sebelumnya.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan PT. Pasific Tuna Mandiri dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat bergantung pada kemampuan

manajemen dalam mengelola lingkungan internal secara efektif serta merespons dinamika lingkungan eksternal secara adaptif dan strategis.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan internal dan lingkungan eksternal terhadap kinerja karyawan PT. Pasific Tuna Mandiri, dapat disimpulkan bahwa lingkungan internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,762 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Kondisi lingkungan internal yang baik, seperti struktur organisasi yang jelas, budaya kerja yang positif, sistem komunikasi yang efektif, serta dukungan manajemen, mampu meningkatkan kenyamanan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan eksternal juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 2,636 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah, perkembangan teknologi, kondisi pasar, dan persaingan industri menuntut karyawan untuk mampu beradaptasi agar dapat meningkatkan kinerja. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan melalui hasil uji F dengan nilai 719,973 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara lingkungan internal yang kondusif dan kemampuan adaptasi terhadap lingkungan eksternal merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara optimal dan berkelanjutan.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, disarankan agar perusahaan terus meningkatkan kualitas lingkungan internal melalui perbaikan sistem komunikasi, kejelasan struktur organisasi, serta penguatan budaya kerja yang positif. Perusahaan juga perlu meningkatkan kesiapan dalam menghadapi perubahan lingkungan eksternal dengan menyusun strategi yang adaptif terhadap perkembangan teknologi, kebijakan pemerintah, dan dinamika pasar. Bagi karyawan, diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme, kedisiplinan, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja yang dinamis. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, atau kompensasi, serta menggunakan metode penelitian yang lebih beragam agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2022). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). London: Kogan Page.
- Daft, R. L. (2021). *Organization theory and design* (13th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Devie Mathilda Lumentut, & Anamawalda Putri Masira. (2025). Pengaruh Peran dari Influencer dan Media Sosial (TikTok) terhadap Minat Beli Produk Kecantikan Wardah di Kalangan Mahasiswi STBM Dua Sudara Bitung. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 688–702. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v5i1.6321>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (14th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2022). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryana. (2020). *Kewirausahaan: Kiat dan proses menuju sukses*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Umar, H. (2021). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wheelen, T. L., & Hunger, J. D. (2020). *Strategic management and business policy*. New York: Pearson Education.
- Wheelen, T. L., & Hunger, J. D. (2023). *Strategic management and business policy: Globalization, innovation, and sustainability*. New York: Pearson.
- Yulistiyono, A., Rahmawati, S., & Prasetyo, B. (2021). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Jakarta: Salemba Empat.