

PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*, LINGKUNGAN KERJA, DAN ADAPTABILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR ASABAHANA SEJAHTERA PATI

Nani Nuraeni¹, Asepta Hendriyanto²

STIE Anindyaguna Semarang

nuraeninani643@gmail.com¹, aseptahendriyanto77@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini ditujukan guna menelaah pengaruh *Perceived Organizational Support*, Lingkungan Kerja, dan Adaptabilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Asabahana Sejahtera Pati. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif melalui desain explanatory research dan melibatkan 35 karyawan sebagai sampel yang ditentukan lewat teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner melalui skala Likert 10 poin dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda yang dibantu SPSS. Temuan penelitian mengindikasikan, *Perceived Organizational Support* memengaruhi positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (sig. 0,004 < 0,05), Lingkungan Kerja memengaruhi positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (sig. 0,000 < 0,05), serta Adaptabilitas Kerja memengaruhi positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (sig. 0,000 < 0,05). Secara simultan, *Perceived Organizational Support*, Lingkungan Kerja, dan Adaptabilitas Kerja memengaruhi signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui skor F-hitung senilai 22,653 dan signifikansi 0,000. Temuan penelitian menandakan, kemampuan adaptasi karyawan terhadap perubahan lingkungan kerja merupakan faktor yang paling mendominasi guna meningkatkan kinerja. Penelitian ini menghasilkan simpulan, *Perceived Organizational Support*, Lingkungan Kerja, dan Adaptabilitas Kerja termasuk faktor krusial guna meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT BPR Asabahana Sejahtera Pati.

Kata Kunci: *Perceived Organizational Support*, Lingkungan Kerja, Adaptabilitas Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Perceived Organizational Support, Work Environment, and Work Adaptability on Employee Performance at PT BPR Asabahana Sejahtera Pati. The investigation utilized a quantitative approach with an explanatory research design and involved 35 employees choosed through a saturated sampling technique. Data were collected utilizing a 10-point Likert scale questionnaire and analyzed utilizing multiple linear regression with the assistance of SPSS. The outcomes revealed that Perceived Organizational Support had a positive and significant effect on Employee Performance (sig. 0.004 < 0.05), Work Environment had a positive and significant effect on Employee Performance (sig. 0.000 < 0.05), and Work

Adaptability had a positive and significant effect on Employee Performance (sig. 0.000 < 0.05). Simultaneously, Perceived Organizational Support, Work Environment, and Work Adaptability significantly influenced Employee Performance, with an F-value of 22.653 and a significance level of 0.000. The outcomes reflect that employees' ability to adapt to changes in the work environment is the most dominant factor in improving performance. This investigation concludes that Perceived Organizational Support, Work Environment, and Work Adaptability are crucial factors in enhancing Employee Performance at PT BPR Asabahana Sejahtera Pati.

Keywords: *Perceived Organizational Support, Work Environment, Work Adaptability, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) tergolong elemen yang krusial dalam menopang kontinuitas operasional suatu organisasi bisnis. Di samping itu, modal manusia yang diwujudkan dalam bentuk tenaga kerja ini menjadi aset fundamental korporasi, yang menuntut manajemen untuk mencurahkan atensi serta proteksi seoptimal mungkin demi memastikan investasi non-fisik tersebut mampu menghasilkan kontribusi bernilai tinggi sekaligus profitabilitas yang maksimal bagi korporasi (Andriani et al., 2022). SDM berkedudukan sebagai determinan krusial yang mengendalikan performa korporasi yang tercermin dari aspek keahlian, kontribusi riil, dan kinerja operasional staf. Itulah mengapa, badan usaha perlu menyelenggarakan manajemen sumber daya manusia (mSDM) secara efisien agar sasaran strategis perusahaan bisa terealisasi pada tingkat tertinggi. Menurut Candana et al. (2023), kinerja karyawan ialah capaian kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam menjalankan wewenang dan tugasnya secara efektif dan efisien guna merealisasikan target organisasi. Mengacu pandangan Arisandi & Mujanah, (2023), kinerja karyawan berasal dari pengaruh sejumlah aspek krusial, satu di antaranya ialah *perceived organizational support*, karena dukungan organisasi yang dialami pekerja bisa memacu motivasi, keterlibatan, serta dorongan untuk memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Perceived organizational support ialah persepsi karyawan berkenaan seberapa jauh organisasi memberi apresiasi akan kontribusi dan memedulikan kemakmuran pekerja. Dukungan organisasi yang dirasakan karyawan dapat membentuk hubungan timbal balik yang positif sehingga mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik bagi organisasi. Menurut Arisandi & Mujanah, (2023), *perceived organizational support* memegang peranan krusial guna meningkatkan kinerja karyawan karena dukungan organisasi yang baik dapat meningkatkan semangat kerja, keterlibatan, serta tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasakan dukungan organisasi yang tinggi umumnya memperlihatkan produktivitas dan kualitas kerja yang lebih tinggi dibanding mereka yang berpersepsi dukungan organisasi yang rendah. Studi

dari Capriana et al., (2025) mengindikasikan, *perceived organizational support* memengaruhi positif pada kinerja karyawan. Temuan studi tersebut menjabarkan, makin tingginya dukungan organisasi yang dialami pekerja, nantinya makin meningkat juga kinerja yang dihasilkan. Temuan tersebut mengindikasikan, *perceived organizational support* termasuk aspek krusial pada penciptaan kinerja yang produktif. Studi Sriwijaya et al., (2024) juga menghasilkan temuan, *perceived organizational support* memengaruhi positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Selain *perceived organizational support*, Lingkungan kerja juga termasuk aspek krusial guna menguatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja ialah segala keadaan pada area tempat kerja yang bisa memengaruhi karyawan dalam melaksanakan wewenang dan tugasnya. Mengacu pandangan Madyoningrum & Azizah, (2022), lingkungan kerja memegang peranan krusial guna mengoptimalkan kinerja karyawan dikarenakan keadaan kerja yang memberi kenyamanan, keamanan, serta mendukung bisa memacu gairah serta produktivitas kerja. Pekerja yang menjalani pekerjaan dalam lingkungan kerja yang memadai umumnya memperlihatkan fokus lebih baik, motivasi tinggi, serta bisa menuntaskan pekerjaan dengan maksimal. Sulistyani et al., (2023) menjabarkan, lingkungan kerja yang mendukung bisa menaikkan kepuasan kerja dan memengaruhi perbaikan kinerja pegawai. Di samping hal tersebut, studi Ambarwati & Permana, (2026) juga mengindikasikan, lingkungan kerja memengaruhi positif pada kinerja karyawan. Temuan serupa juga dihasilkan oleh Homer et al., (2026) yang menghasilkan simpulan, lingkungan kerja memengaruhi positif pada kinerja karyawan. Temuan tersebut membuktikan, lingkungan kerja tergolong aspek krusial guna meningkatkan produktivitas serta pencapaian tujuan organisasi.

Adaptabilitas kerja ialah kapabilitas pekerja dalam menyesuaikan dirinya dengan dinamika lingkungan kerja, teknologi, hingga beban kerja yang makin dinamis. Menurut Jundt dan Shoss (2023), adaptabilitas kerja adalah kemampuan individu untuk menyesuaikan perilaku, pikiran, dan perasaan terhadap perubahan situasi kerja secara efektif. Pekerja yang berkemampuan adaptasi yang baik nantinya lebih mudah menghadapi tekanan kerja, perubahan sistem, serta tantangan organisasi. Penelitian mengenai adaptabilitas kerja mengindikasikan, kemampuan beradaptasi memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan. Makin tingginya kapabilitas adaptasi individu, bisa dikatakan makin lebar kesempatannya agar bekerja secara efektif dan mencapai target perusahaan. Adaptabilitas menjadi sangat penting terutama dalam era persaingan bisnis dan perkembangan teknologi yang cepat.

Berdasarkan uraian tersebut, permasalahan yang terjadi dapat dilihat pada laporan laba rugi. Berdasarkan laporan publikasi OJK, BPR Asabahaba Sejahtera mengalami penurunan laba yang cukup signifikan, yaitu dari Rp1.517.603.495 pada kuartal IV tahun 2025 menjadi Rp203.220.911 pada kuartal I tahun 2026 atau turun senilai 86,61%.

Penurunan tersebut mengindikasikan adanya persoalan pada ketercapaian kinerja organisasi yang bisa berasal dari pengaruh faktor SDM, utamanya kinerja karyawan.

Kinerja karyawan termasuk aspek krusial guna mendukung keberhasilan perusahaan. Satu di antara faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan ialah *Perceived Organizational Support (POS)*, karena dukungan organisasi yang baik bisa memacu motivasi dan kontribusi pekerja. Di samping hal tersebut, lingkungan kerja yang mendukung bisa membangun rasa nyaman dan efektivitas kerja. Di sisi lain, adaptabilitas kerja menjadi penting karena karyawan dituntut mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan dan dinamika organisasi. Itulah mengapa, kajian terkait pengaruh POS, lingkungan kerja, dan adaptabilitas kerja pada kinerja karyawan menjadi penting untuk dilakukan.

Di samping fenomena yang terjadi di perusahaan, kajian ini juga mengidentifikasi munculnya *research gap* dari temuan penelitian terdahulu. Sejumlah studi membuktikan, PSO, lingkungan kerja, dan adaptabilitas kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan (Aprilian et al., 2024; Diana & Frianto, 2021; Yanto et al., 2023). Itulah mengapa, hubungan antara POS, lingkungan kerja, dan adaptabilitas kerja pada kinerja karyawan masih perlu dikaji lebih lanjut dalam konteks organisasi yang berbeda untuk mendapat pemahaman yang lebih dalam berkenaan sejumlah faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Kebaruan (*novelty*) penelitian ini berkenaan dengan sejumlah aspek. Pertama, penelitian ini dilaksanakan pada PT BPR Asabahana Sejahtera Pati yang merupakan lembaga perbankan mikro dengan karakteristik organisasi yang berbeda dibandingkan perusahaan manufaktur maupun jasa yang lebih banyak menjadi objek penelitian sebelumnya. Kedua, penelitian ini memasukkan variabel adaptabilitas kerja sebagai salah satu determinan kinerja karyawan pada sektor BPR, padahal variabel tersebut masih relatif jarang digunakan dalam penelitian sumber daya manusia pada industri perbankan mikro. Ketiga, penelitian ini mengintegrasikan *Perceived Organizational Support*, lingkungan kerja, dan adaptabilitas kerja dalam satu model penelitian untuk menjelaskan kinerja karyawan secara lebih komprehensif. Keempat, penelitian ini mempergunakan pendekatan MSDM modern yang menitikberatkan krusialnya kemampuan adaptasi individu dalam menghadapi dinamika lingkungan industri dan perkembangan teknologi pada sektor jasa keuangan. Diartikan, kajian ini harapannya bisa berkontribusi empiris dan teoritis guna mengembangkan kajian MSDM khususnya pada industri perbankan mikro.

Itulah mengapa, penelitian ini krusial dilaksanakan guna menelaah pengaruh *perceived organizational support*, lingkungan kerja, dan adaptabilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Pemilihan judul penelitian ini didasarkan pada pentingnya ketiga variabel tersebut sebagai faktor strategis yang diduga memegang peranan krusial guna meningkatkan kinerja karyawan, serta masih terbatasnya penelitian yang mengkaji ketiga

variabel yang dimaksud secara simultan pada sektor perbankan, utamanya pada BPR Asabahana.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dikategorikan sebagai studi kuantitatif yang ditujukan guna menelaah pengaruh *Perceived Organizational Support*, Lingkungan Kerja, dan Adaptabilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BPR Asabahana Sejahtera. Mengacu pandangan Sugiyono (2022), studi kuantitatif ialah metode studi yang dipergunakan sebagai cara mengujikan hipotesis mempergunakan data berupa numerik yang dianalisis melalui cara statistik. Populasi pada studi ini ialah seluruh karyawan yang bekerja di BPR Asabahana Sejahtera sejumlah 35 orang. Mengacu pandangan Sugiyono (2022), populasi ialah area general yang mencakup objek ataupun subjek yang berkarakteristik sebataimana ditetapkan agar diamati dan diambil simpulannya. Teknik pengambilan sampel yang dipergunakan ialah sampling jenuh (total sampling). Mengacu pandangan Sugiyono (2022), sampling jenuh ialah pendekatan dalam menetapkan sampel bila seluruh elemen populasinya dipergunakan menjadi sampel. Diartikan, jumlah sampel yang diteliti ialah 35 responden. Penggunaan teknik ini juga relevan dengan penelitian Pangestu dan Ardiana (2024) yang mempergunakan keseluruhan populasi agar dijadikan sampel.

Teknik pengumpulan data pada studi ini mempergunakan metode kuesioner (angket) yang didistribusikan pada responden. Mengacu pandangan Creswell (2022), kuesioner ialah pendekatan dalam menghimpun data melalui pemberian sejumlah pertanyaan berbentuk tulisan pada responden agar dilengkapi. Di samping hal tersebut, penelitian ini juga mempergunakan dokumentasi guna menghimpun data pendukung terkait perusahaan.

Skala pengukuran yang dipergunakan pada studi ini ialah Skala Likert 10 poin. Mengacu pandangan Sugiyono (2022), skala Likert dipergunakan sebagai cara mengevaluasi sikap, opini, dan persepsi individu akan fenomena sosial. Pada studi ini, skala Likert dikembangkan menjadi sepuluh tingkat penilaian, yaitu: dari skor 1 yang menandakan "sangat tidak setuju" hingga skor 10 yang menandakan "sangat setuju".

Teknik analisis data pada studi ini dibantu aplikasi SPSS. Menurut Ghozali (2023), analisis data statistik dengan SPSS dipergunakan sebagai cara mengujikan hubungan antarvariabel pada studi kuantitatif. Metode analisis yang dipergunakan mencakup uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), uji koefisien determinasi (R^2), uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda dipergunakan sebagai cara menyelidiki pengaruh variabel independen pada dependen. Mengacu pandangan Ghozali (2023), regresi linier berganda dipergunakan sebagai cara

mengevaluasi kekuatan hubungan serta merefleksikan arah hubungan antara variabel independent dan dependent.

Melalui metode tersebut, harapannya penelitian ini bisa menyajikan hasil yang akurat serta bisa menerangkan pengaruh *perceived organizational support*, kinerja karyawan, dan adaptabilitas kerja terhadap kinerja karyawan di BPR Asabahana Sejahtera Pati yang nantinya akan menjadi landasan objektif dalam penarikan kesimpulan serta penyusunan rekomendasi manajerial yang aplikatif bagi BPR Pati guna meningkatkan kinerja karyawannya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini ditujukan guna menyelidiki pengaruh POS, Kinerja Karyawan, dan Adaptabilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 35 karyawan. Analisis datanya mempergunakan aplikasi SPSS dengan metode regresi linear berganda.

Uji Validitas

Uji validitas dipergunakan sebagai cara menyelidiki apakah item pernyataan pada kuesionernya berkemampuan mengevaluasi variabel yang diamati dengan akurat. Pengujian validitas diidentifikasi melalui perolehan skor Pearson Correlation antara skor item dengan skor total. Item dikatakan memenuhi validitas bila skor r -hitung $>$ r -tabel

Tabel 3. Perolehan uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i>	X1.1	0,896	0,333	Valid
	X1.2	889	0,333	Valid
	X1.3	0,893	0,333	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0,793	0,333	Valid
	X2.2	0,811	0,333	Valid
	X2.3	0,742	0,333	Valid
Adaptabilitas Kerja	X3.1	0,895	0,333	Valid
	X3.2	0,904	0,333	Valid
	X3.3	0,884	0,333	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,812	0,333	Valid

Y.2	0,86	0,333	Valid
Y.3	0,861	0,333	Valid

Sumber: Data Primer, 2026

Mengacu tabel 3, didapatkan nilai seluruh *r*-hitung setiap variabel menghasilkan skor $> r$ -tabel. Diartikan, semua item pada tiap variabelnya dikatakan memenuhi validitas dan kelayakan dipergunakan pada studi.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diimplementasikan dalam rangka menyelidiki taraf stabilitas instrumen penelitian. Sebuah variabel disebut memenuhi reliabilitas bila menghasilkan skor Cronbach's Alpha $> 0,60$.

Tabel 4. Perolehan Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Minimal	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i> (X1)	0,949	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,888	0,6	Reliabel
Adaptabilitas Kerja (X3)	0,950	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,923	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2026

Mengacu tabel 4, didapatkan nilai seluruh *Cronbach's Alpha* tiap variabelnya menghasilkan skor $> 0,6$. Diartikan seluruh variabelnya dikatakan memenuhi reliabilitas dan kelayakan dipergunakan pada studi.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas diterapkan guna menyelidiki apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji ini diidentifikasi melalui Shapiro-Wilk. Data disebut normal bila skor signifikansinya $> 0,05$.

Tabel 5. Perolehan Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	0,141	35	0,076	0,955	35	0,165

Sumber: Data Primer, 2026

Mengacu perolehan tabel 5 tersebut, skor signifikansi Kolmogorov-Smirnov senilai 0,076 serta skor signifikansi Shapiro-Wilk senilai 0,165. Kedua skor yang dihasilkan melampaui 0,05 yang mengartikan data residualnya berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ditujukan guna menyelidiki adakah hubungan yang tinggi antarvariabel independen pada model regresinya. Uji diterapkan melalui perolehan skor

Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Acuan mengambil keputusannya: skor Tolerance > 0,10, skor VIF < 10

Tabel 6. Perolehan Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
<i>Perceived Organizational Support</i> (X1)	0,968	1.034
Lingkungan Kerja (X2)	0,954	1.048
Adaptabilitas Kerja (X3)	0,940	1.064

Sumber: Data Primer, 2026

Mengacu tabel 6, semua variabelnya sesuai dengan kriteria yang mengartikan, tidak memperlihatkan multikolinearitas dalam model regresinya.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Perolehan uji Heteroskedastisitas

Variabel	Coeff (B)	Std. Error	t	Sig
(Constant)	-.069	1.310	-.052	.959
<i>Perceived Organizational Support</i> (X1)	.052	.045	1.165	.253
Lingkungan Kerja(X2)	.030	.048	.624	.537
Adaptabilitas Kerja (X3)	.072	.045	1.585	.123

Sumber: Data Primer, 2026

Mengacu tabel 7, semua skor signifikansinya melampaui 0,05 yang mengartikan model regresinya tidak memperlihatkan permasalahan heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Persamaan Regresi

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	sig
(Constant)	-6.235	2.873		-2.170	.038
<i>Perceived Organizational Support</i> (X1)	.310	.098	.322	3.151	.004
Lingkungan Kerja (X2)	.458	.105	.451	4.378	.000
Adaptabilitas Kerja (X3)	.609	.099	.636	6.131	.000

Sumber: Data Primer, 2026

Persamaan regresi yang dihasilkan berupa:

$$Y = -6.235 - 0,310X_1 + 0,458X_2 + 0,609X_3$$

Mengacu persamaan yang dihasilkan, bisa diinterpretasikan berupa:

1. Skor konstanta senilai -6.235 mengindikasikan, bila semua variabel independennya bernilai nol, bisa dikatakan Kinerja Karyawan senilai -6.235.
2. Koefisien regresi *Perceived Organizational Support* senilai 0, 310 merefleksikan arah hubungan positif pada Kinerja Karyawan.
3. Koefisien Lingkungan Kerja senilai 0, 458 merefleksikan arah hubungan positif pada Kinerja Karyawan.

4. Koefisien Adaptabilitas Kerja senilai 0,609 merefleksikan pengaruh positif pada Kinerja Karyawan dan merupakan variabel yang paling mendominasi.

Uji T

Tabel 9. Uji T

Variabel	t-tabel	t-hitung	Sig
POS (X1)	1,689	3.151	0,004
Lingkungan Kerja (X2)	1,689	4.378	0,000
Adaptabilitas Kerja (X3)	1,689	6.131	0,000

Sumber: Data Primer, 2026

Mengacu perolehan uji t mengenai pengaruh *Perceived Organizational Support*, Lingkungan Kerja, dan Adaptabilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui respondennya sejumlah 35 orang dan skor t tabel senilai 1,689, dihasilkan sejumlah simpulan, di antaranya:

1. *Perceived Organizational Support* menghasilkan skor t hitung senilai 3.151 melalui skor signifikansi senilai 0,004. Dikarenakan skor signifikansinya kurang dari 0,05 dan t hitung melampaui t tabel bisa dikatakan POS memengaruhi signifikan pada kinerja karyawan.
2. Lingkungan Kerja menghasilkan skor t hitung senilai 4.378 melalui skor signifikansinya senilai 0,000. Dikarenakan skor t hitung melampaui t tabel, skor signifikansinya kurang dari 0,05 maka Lingkungan Kerja dinyatakan memengaruhi positif pada Kinerja Karyawan.
3. Adaptabilitas Kerja menghasilkan skor t hitung senilai 6.131 melalui skor signifikansi senilai 0,000. Dikarenakan skor t hitung melampaui t tabel dan skor signifikansinya kurang dari 0,05, maka Adaptabilitas Kerja memengaruhi positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan.

Uji F

Tabel 10. Uji F

	f-tabel	f-hitung	Sig
Regresionl	2,922	22.653	0,000

Sumber: Data Primer, 2026

Mengacu tabel 9, dikarenakan F hitung > F tabel dan skor signifikansi < 0,05, mengartikan, *Perceived Organizational Support*, Lingkungan Kerja, dan Adaptabilitas Kerja secara simultan memengaruhi signifikan pada Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11. Uji R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.829 ^a	.687	.656	3.017
---	-------------------	------	------	-------

Sumber: Data Primer, 2026

Perolehan pengujian memperlihatkan skor Adjusted R Square senilai 0,656 ataupun 65,6%. Temuan tersebut mengindikasikan, senilai 65,6% variabel Kinerja Karyawan bisa dijelaskan oleh PSO oleh variabel lainnya yang bukan model yang diamati.

Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian mengindikasikan, POS memengaruhi positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan. Temuan tersebut terbukti melalui skor t hitung senilai 3,151 yang melampaui t tabel senilai 1,689 serta skor signifikansi senilai 0,004 yang kurang dari 0,05. Diartikan, hipotesis pertama (H1) dengan pernyataan, *Perceived Organizational Support* memengaruhi positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan diterima. Temuan yang dihasilkan mengindikasikan, makin tingginya dukungan organisasi yang dialami pekerja, nantinya makin tinggi pula kinerja yang didapat. Dukungan organisasi yang diberikan dalam bentuk penghargaan pada kontribusi pekerja, perhatian akan kesejahteraannya, serta kesediaan membantu ketika karyawan menghadapi permasalahan dapat meningkatkan motivasi dan tanggung jawab karyawan dalam bekerja. Saat pekerja merasakan dirinya mendapat penghargaan dan perhatian yang memadai, mereka pun berusaha memberikan kontribusi terbaiknya demi merealisasikan sasaran perusahaan.

Temuan tersebut relevan dengan teori yang dicetuskan oleh Kim et al., (2024) yang menjabarkan, POS mencerminkan persepsi pekerja terkait seberapa jauh organisasi memberi penghargaan akan sumbangsih pekerja dan memedulikan kesejahteraannya. Dukungan organisasi yang tinggi akan meningkatkan keterikatan dan komitmen karyawan pada organisasi yang nantinya memengaruhi peningkatan kinerja. Temuan yang dihasilkan juga relevan dengan studi Arisandi & Mujanah, (2023), Capriana et al., (2025), serta Sriwijaya et al., (2024) yang menghasilkan temuan, POS memengaruhi positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian mengindikasikan, Lingkungan Kerja memengaruhi positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan. Temuan tersebut terbukti melalui skor t hitung senilai 4,378 yang melampaui t tabel senilai 1,689 serta skor signifikansi senilai 0,000 yang kurang dari 0,05. Diartikan, hipotesis kedua (H2) diterima. Temuan yang dihasilkan mengindikasikan, lingkungan kerja yang memfasilitasi kenyamanan, keamanan, dan mendukung bisa menaikkan gairah kerja serta produktivitas karyawan. Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai, relasi positif bersama sesama pekerja sekaligus pimpinan, serta komunikasi yang lancar bisa membangun suasana kerja yang memacu penyelesaian tugas secara efektif. Kondisi tersebut membuat karyawan lebih fokus saat menjalankan pekerjaannya yang bisa memicu mereka berkinerja secara lebih maksimal.

Temuan tersebut relevan dengan studi Muthmainnah et al., (2025) yang menghasilkan temuan, lingkungan kerja fisik dan nonfisik memegang peranan krusial guna mendorong efektivitas dan produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik tidak sebatas memberikan kenyamanan secara fisik namun pula menjembatani hubungan sosial yang harmonis dalam organisasi. Temuan tersebut juga relevan dengan studi Sulistyani et al., (2023) dan Ambarwati & Permana, (2026) yang menghasilkan temuan, lingkungan kerja memengaruhi positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Pengaruh Adaptabilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian mengindikasikan, Adaptabilitas Kerja memengaruhi positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan. Temuan tersebut terbukti melalui skor t hitung senilai 6,131 yang melampaui t tabel senilai 1,689 serta skor signifikansi senilai 0,000 yang kurang dari 0,05. Diartikan, hipotesis ketiga (H_3) diterima. Temuan yang dihasilkan mengindikasikan, karyawan yang berkemampuan adaptasi memadai akan dinamika lingkungan kerja, teknologi, prosedur kerja, hingga beban kerja akan memiliki kinerja yang lebih baik. Kemampuan beradaptasi membantu karyawan menghadapi berbagai tantangan pekerjaan secara efektif sehingga mampu mempertahankan produktivitas dan pekerjaan yang berkualitas. Di samping hal tersebut, hasil regresi mengindikasikan, Adaptabilitas Kerja menghasilkan skor koefisien beta terbesar senilai 0,636 dibandingkan variabel lainnya, sehingga dapat dikatakan sebagai variabel yang paling dominan memengaruhi Kinerja Karyawan. Temuan tersebut mengindikasikan, kemampuan beradaptasi ialah aspek krusial guna meningkatkan kinerja karyawan di tengah dinamika industri dan kemajuan teknologi yang makin akseleratif.

Temuan yang dihasilkan relevan dengan teori Jundt & Shoss, (2023) yang menjelaskan, adaptabilitas kerja merupakan kemampuan individu untuk menyesuaikan perilaku, pikiran, dan tindakan terhadap perubahan situasi kerja secara efektif. Karyawan yang adaptif akan lebih mudah menghadapi tantangan dan mampu mempertahankan performa kerja yang maksimal. Temuan tersebut juga relevan dengan studi Putra & Ardiana, (2025) serta Rajagukguk et al., (2024) yang menghasilkan simpulan, Adaptabilitas Kerja memengaruhi positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan. Rajagukguk et al., (2024) yang menghasilkan temuan, Adaptabilitas Kerja memengaruhi positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan. Mengacu perolehan analisis regresi, adaptabilitas kerja menghasilkan skor koefisien regresi dan skor t -hitung tertinggi dibanding variabel yang lain. Temuan tersebut mengindikasikan, adaptabilitas kerja merupakan faktor yang paling mendominasi guna memengaruhi kinerja karyawan PT BPR Asabahana Sejahtera Pati.

Pengaruh *Perceived Organizational Support*, Lingkungan Kerja, dan Adaptabilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan

Perolehan uji F mengindikasikan, *Perceived Organizational Support*, Lingkungan Kerja, dan Adaptabilitas Kerja secara simultan memengaruhi positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan. Temuan tersebut terbukti melalui skor F hitung senilai 22,653 yang melampaui F tabel senilai 2,922 serta skor signifikansi senilai 0,000 yang kurang dari 0,05. Diartikan, semua variabel independen secara bersamaan berkemampuan menjelaskan variasi Kinerja Karyawan pada BPR Asabahana Sejahtera Pati. Temuan yang dihasilkan mengindikasikan, peningkatan kinerja karyawan tidak sebatas berasal dari pengaruh faktor tunggal, namun merupakan perpaduan dari dukungan organisasi yang baik, lingkungan pekerjaan yang mendukung, dan kemampuan adaptasi karyawan terhadap perubahan. Ketiga faktor tersebut saling menjadi pelengkap guna membangun keadaan kerja yang mendorong peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja.

Mengacu perolehan uji koefisien determinasi, dihasilkan skor *Adjusted R Square* senilai 0,656 atau 65,6%. Temuan tersebut mengindikasikan, 65,6% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh *Perceived Organizational Support*, Lingkungan Kerja, dan Adaptabilitas Kerja, sementara sisa lainnya senilai 34,4% mendapat pengaruh dari faktor lainnya yang bukan model yang diamati, misal motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, kompetensi, dan faktor-faktor lain. Temuan yang dihasilkan menegaskan, untuk meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal, BPR Asabahana Sejahtera Pati perlu memperhatikan dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberi kenyamanan, serta meningkatkan kemampuan adaptasi karyawan terhadap berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi. Ketiga faktor tersebut terbukti menjadi determinan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, temuan penelitian mengindikasikan, faktor organisasi, faktor lingkungan kerja, dan faktor individu secara bersamaan berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun demikian, adaptabilitas kerja terbukti menjadi faktor yang paling mendominasi. Temuan tersebut menandakan, dalam lingkungan bisnis yang makin dinamis, kemampuan individu untuk beradaptasi terhadap perubahan menjadi sumber keunggulan yang penting bagi organisasi. Oleh karena itu, strategi pengelolaan SDM tidak sebatas memfokuskan pada pemberian dukungan organisasi dan penciptaan lingkungan kerja yang baik, namun pula terhadap pengembangan kemampuan adaptasi karyawan secara berkelanjutan.

SIMPULAN

Mengacu temuan penelitian mengenai pengaruh *Perceived Organizational Support*, Lingkungan Kerja, dan Adaptabilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Asabahana Sejahtera Pati, bisa diambil sejumlah simpulan, di antaranya:

1. *Perceived Organizational Support* memengaruhi positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan penelitian mengindikasikan, skor t hitung senilai 3,151 melampaui t tabel 1,689 melalui skor signifikansi senilai 0,004 kurang dari 0,05. Temuan tersebut mengindikasikan, makin tingginya dukungan organisasi yang dialami karyawan, baik berbentuk penghargaan, perhatian pada kesejahteraan, maupun bantuan dalam menghadapi permasalahan kerja, nantinya makin tinggi juga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.
2. Lingkungan Kerja memengaruhi positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan penelitian memperlihatkan skor t hitung senilai 4,378 melampaui t tabel 1,689 melalui skor signifikansi senilai 0,000 kurang dari 0,05. Temuan tersebut mengindikasikan, lingkungan kerja yang memberi keamanan dan kenyamanan, serta didukung fasilitas kerja yang mencukupi, relasi antar pekerja yang harmonis, serta komunikasi yang baik bisa menaikkan produktivitas dan efektivitas kerja pekerja yang nantinya memengaruhi meningkatnya kinerja.
3. Adaptabilitas Kerja memengaruhi positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan penelitian memperlihatkan skor t hitung senilai 6,131 melampaui t tabel 1,689 melalui skor signifikansi senilai 0,000 kurang dari 0,05. Adaptabilitas kerja juga menjadi variabel yang paling mendominasi dalam memengaruhi kinerja karyawan, yang diperlihatkan melalui koefisien beta terbesar senilai 0,636. Temuan tersebut mengindikasikan, kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan pekerjaan, teknologi, maupun lingkungan kerja termasuk aspek krusial guna menaikkan kinerja.
4. *Perceived Organizational Support*, Lingkungan Kerja, dan Adaptabilitas Kerja secara simultan memengaruhi signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Perolehan uji F memperlihatkan skor F hitung senilai 22,653 melampaui F tabel 2,922 melalui skor signifikansi senilai 0,000 kurang dari 0,05. Temuan tersebut membuktikan, ketiga variabel independennya secara bersamaan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT BPR Asabahana Sejahtera Pati.
5. Perolehan uji koefisien determinasi memperlihatkan skor Adjusted R Square senilai 0,656 ataupun 65,6%, yang menandakan, Kinerja Karyawan bisa dijelaskan oleh *Perceived Organizational Support*, Lingkungan Kerja, dan Adaptabilitas Kerja senilai 65,6%, sedangkan sisa lainnya senilai 34,4% mendapat pengaruh dari faktor lainnya yang bukan model yang diamati, misal motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, kompetensi, maupun variabel lain yang potensial.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, D., & Permana, D. F. (2026). Pengaruh Disiplin, Fasilitas Kantor, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Dinas Pendidikan Semarang. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 13(1).
- Andriani, N. Y., Sari, A., Novianti, A., Nurlianti, A., Triananda, E. S., & Sopyan, M. T.

- A. (2022). Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) UMKM Ness Collection Sukabumi Di Desa Parungseah. *Jurnal Pengabdian Hasil Diseminasi*, 1(01), 23–28.
- Aprilian, E. A. D. P., Prabowo, H., & Setyorini, N. (2024). Pengaruh kompetensi dan adaptabilitas terhadap kinerja karyawan dengan self efficacy sebagai variabel intervening pada karyawan (Pada PT. Kereta Api Indonesia Depo Lok SMC). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 1(6), 76–84.
- Arisandi, N. D., & Mujanah, S. (2023). Perceived organizational support, penilaian kinerja dan information technology capability pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. In *Media Mahardhika* (Vol. 21, Number 2).
- Candana, D. M., Ali, H., & Zefriyenni. (2023). Determinasi kinerja karyawan dan produktivitas kerja: Analisis profesionalisme dan pelatihan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(2).
- Capriana, M., Nilasari, B. M., & Berliyanti, D. O. (2025). Pengaruh POS dan Praktik HRM terhadap Kinerja Karyawan dalam Model Kerja Hybrid. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 12(4), 1843–1855.
- Creswell, J. W. (2022). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- Diana, S., & Frianto, A. (2021). Pengaruh perceived organizational support dan employee engagement terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1205–1213. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1205-1213>
- Ghozali, I. (2023). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Homer, Y., Komber, M. I. S., & Pahmi, P. (2026). ASN Papua: Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi pada Peningkatan Kinerja Pegawai. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 13(2), 573–582.
- Jundt, D. K., & Shoss, M. K. (2023). A process perspective on adaptive performance: Research insights and new directions. *Group & Organization Management*, 48(2).
- Kim, K. Y., Messersmith, J. G., & Eisenberger, R. (2024). Social Distancing Initiatives and Perceived Organizational Support: It's the Intended Beneficiary That Counts. In *Group & Organization Management* (Vol. 49, Number 4, pp. 977–1011).
- Madyoningrum, A. W., & Azizah, R. (2022). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. In *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen* (Vol. 12, Number 2).
- Muthmainnah, H., Sobandi, A., & Askolani. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik terhadap Kinerja Karyawan. In *COSTING: Journal of Economic*,

Business and Accounting.

- Pangestu, D. A., & Ardiana, I. D. K. R. (2024). Pengaruh self efficacy, self esteem, dan employee engagement terhadap kinerja karyawan PT Usaha Utama Bersaudara Surabaya. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 154–172.
- Putra, C. R., & Ardiana, I. D. K. R. (2025). Pengaruh Transformational Leadership, Employee Adaptability Terhadap Kinerja Karyawan dengan Work Engagement sebagai Variabel Intervening di CV Palugada Sejahtera Sidoarjo. *Jurnal Nirta: Studi Inovasi*, 5(2), 10–28.
- Rajagukguk, J., Panjaitan, M., Lumbantobing, A., & Halawa, R. L. (2024). Pengaruh kemampuan adaptasi dan konsistensi terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia Area Thamrin Plaza Medan. *JISPOL: Jurnal Ilmu Sosial Dan Politik*, 4(01), 102–119.
- Sriwijaya, N. I., Azhar, & Prabujaya, S. P. (2024). Pengaruh perceived organizational support, need for achievement dan transformational leadership terhadap employee performance: Merit system sebagai moderator. In *Jurnal Manajemen dan Organisasi* (Vol. 15, Number 3, pp. 293–317).
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiyani, D., Kosasih, & Syahidin, R. (2023). Dampak kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja pegawai sebagai variabel intervening (Penelitian kasus di UPT Puskesmas Babulu). In *Jurnal Inspirasi Ilmu Manajemen* (Vol. 2, Number 1).
- Yanto, B. A., Armi, M. N., & Lakoni, I. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Tiga Putra Plasindo Bengkulu. *Dynamic Management Journal*, 7(3), 358–368. <https://doi.org/10.31000/dmj.v7i3>