

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Taman Jajan Pondok Aren Tangerang Selatan

Abdul Rahman Safihi

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Bagas Prakoso

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

Dosen02457@unpam.ac.id , Pbagas155@gmail.com

Abstrak. The purpose of this study was to determine the influence of organizational culture and work environment on employee performance at PT Taman Jajan Pondok Aren, both partially and simultaneously. The method used in this study is a quantitative method. The sampling technique used is saturated sampling, which uses a sample of 60 respondents. The data analysis technique used is statistical analysis with validity test, reliability test, classical assumption test, simple linear test, multiple linear regression test, coefficient of determination, hypothesis t test and hypothesis f test. The results of the study of organizational culture and work environment on employee performance at PT Taman Jajan Pondok Aren". Shown by the multiple linear regression equation $Y = 7.884 + 0.383X1 + 0.431X2$. This is evidenced by the results of the simultaneous hypothesis test obtained the value of $f_{count} > f_{table}$ ($33.599 > 3.16$) and strengthened by the significance value < 0.05 ($0.000 < 0.05$). The results of the determination coefficient test of the organizational culture and work environment variables have an influence of 54.1% on employee performance. Thus, H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there is a significant simultaneous influence between organizational culture (X_1) and work environment (X_2) on employee performance (Y) at PT Taman Jajan Pondok Aren.

Keywords: *Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance.*

Abstrak Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Taman Jajan Pondok Aren. baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu menggunakan sampel sebanyak 60 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dengan pengujian uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji linier sederhana, uji regresi linier berganda, koefesien determinasi, uji t hipotesis dan uji f hipotesis. Hasil penelitian budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Taman Jajan Pondok Aren". Di tunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda $Y = 7,884 + 0,383X1 + 0,431X2$. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai fhitung $> f_{tabel}$ ($33,599 > 3,16$) dan diperkuat oleh nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hasil uji koefisien determinasi variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 54,1% terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima Artinya terbukti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Taman Jajan Pondok Aren

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang diperlihatkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Kinerja karyawan termasuk salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan semakin mudah untuk dicapai. Begitupun sebaliknya jika kinerja karyawan menurun maka tujuan akan sulit untuk dicapai dan mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan.

Permasalahan kinerja yang terjadi pada PT Taman Jajan Pondok Aren dalam perusahaan tersebut terus menurun selama 2 tahun terakhir. Berdasarkan observasi di tempat penelitian maka terdapat data yang menunjukkan kinerja di PT Taman Jajan Pondok Aren, sebagai berikut:

**Tabel 1.1
Data Pra-Survey Kinerja Karyawan PT Taman Jajan Pondok
Aren Periode tahun 2024**

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				Jumlah Sampel
		Ya	Percentase	Tidak	Percentase	
1	Apakah tujuan yang ditetapkan perusahaan sudah realistik dan dapat dicapai dalam waktu yang ditentukan?	10	40%	15	60%	25
2	Apakah karyawan sudah mengetahui standar kerja perusahaan ?	9	36%	16	64%	25
3	Apakah karyawan menerima umpan balik dari manajer atau supervisor terkait kinerja ?	11	44%	14	56%	25
4	Apakah perusahaan menyediakan pelatihan atau program pengembangan kompetensi?	12	48%	13	52%	25
5	Apakah perusahaan memberikan peluang bagi karyawan untuk mencoba peran atau tanggung jawab baru?	15	60%	10	40%	25

Sumber : PT Taman Jajan Pondok Aren 2023-2024

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, terlihat bahwa Hanya 40% responden yang memahami tujuan perusahaan, menunjukkan kurangnya komunikasi antara manajemen dan karyawan mengenai visi, misi, dan sasaran kerja. Mayoritas responden (64%) tidak memahami standar kerja yang harus dicapai, yang menunjukkan kurangnya panduan atau pelatihan terkait tugas dan tanggung jawab mereka. Lebih dari setengah responden (56%) tidak mendapatkan umpan balik dari atasan, yang mengindikasikan lemahnya supervisi dan evaluasi kerja. Hampir separuh karyawan merasa perusahaan tidak menyediakan program pelatihan atau pengembangan keterampilan, yang mengurangi kesempatan mereka untuk meningkatkan kompetensi. Sebanyak 60% responden merasa tidak diberikan peluang untuk mencoba tanggung jawab baru, yang bisa menyebabkan stagnasi dalam pengembangan karier

**Tabel 1.2
Hasil Data Pra Survei Mengenai Budaya Organisasi pada PT Taman Jajan Pondok Aren
Periode 2024**

No	Pertanyaan	Jumlah Karyawan	2024			
			Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Apakah Anda merasa lingkungan kerja mendukung Anda untuk mencoba ide-ide baru tanpa takut gagal ?	25	6	24%	19	76%
2	Apakah anda selalu memperhatikan detail dalam pekerjaan untuk mencapai hasil yang maksimal ?	25	8	32%	17	68%
3	Apakah perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berhasil mencapai hasil yang diharapkan ?	25	5	20%	20	80%
4	Apakah perusahaan mendorong kerja sama tim untuk mencapai tujuan bersama ?	25	10	40%	15	60%
5	Apakah perusahaan mendorong kerja sama tim untuk mencapai tujuan bersama ?.	25	5	20%	20	80%
6	Apakah anda didukung untuk proaktif dan mengambil inisiatif dalam pekerjaan?	25	21	16%	4	84%
7	Apakah perusahaan memberikan rasa aman dan stabilitas dalam pekerjaan anda ?	25	10	40%	15	60%

Sumber: PT Taman Jajan Pondok Aren, 2024

Berdasarkan hasil Tabel 1.2, dapat disimpulkan bahwa penerapan budaya organisasi di PT Taman Jajan Pondok Aren mengalami penurunan pada tahun 2024 jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Penurunan ini tercermin dari beberapa indikator utama yang mencerminkan budaya organisasi. Pertama, indikator inovasi dan pengambilan risiko menunjukkan angka sebesar 76%, yang menandakan bahwa sebagian karyawan masih merasa takut untuk mencoba ide baru karena takut gagal. Hal ini bisa menjadi penghambat dalam menciptakan inovasi yang berkelanjutan di lingkungan kerja. Selanjutnya, pada indikator perhatian terhadap detail, hanya 68% karyawan yang menyatakan selalu memperhatikan detail dalam pekerjaan. Persentase ini menunjukkan bahwa masih terdapat sebagian karyawan yang kurang teliti, sehingga dapat memengaruhi kualitas hasil kerja. Indikator orientasi pada hasil mendapatkan nilai 80%, yang sebenarnya masih cukup baik, namun tetap menunjukkan bahwa 20% karyawan belum

sepenuhnya termotivasi untuk mencapai target kerja secara maksimal. Ini bisa disebabkan oleh kurangnya penghargaan atau dorongan dari perusahaan. Pada aspek orientasi pada orang, hanya 60% karyawan yang merasa diperhatikan dan didukung. Ini menunjukkan bahwa perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan dan kebutuhan karyawan masih kurang optimal, yang dapat berdampak pada loyalitas dan semangat kerja. Sementara itu, orientasi pada tim mendapatkan persentase yang lebih tinggi yaitu 80%, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa adanya dorongan kerja sama tim. Namun, masih ada 20% yang belum merasakan hal tersebut, sehingga perlu adanya peningkatan dalam komunikasi dan kolaborasi antar karyawan. Di sisi lain, indikator keagresifan memiliki nilai tertinggi yaitu 84%, yang berarti sebagian besar karyawan merasa didukung untuk proaktif dan mengambil inisiatif. Namun, perusahaan tetap perlu memastikan bahwa inisiatif ini sejalan dengan nilai dan tujuan organisasi. Terakhir, pada indikator stabilitas, hanya 60% karyawan yang merasa mendapatkan rasa aman dan stabil dalam pekerjaannya. Ini menunjukkan adanya kekhawatiran terkait kepastian kerja atau kondisi perusahaan yang perlu segera ditangani untuk meningkatkan rasa percaya karyawan

Tabel 1.3

Data Pra Survei Lingkungan Kerja Fisik Pada PT Taman Jajan Pondok Aren Tahun 2024

No	Pertanyaan	Jumlah Karyawan	2024			
			Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Apakah suhu di lingkungan kerja anda terasa nyaman dan mendukung produktivitas?	25	10	25%	15	75%
2	Apakah pencahayaan di tempat kerja cukup baik untuk mendukung aktivitas kerja anda?	25	15	75%	10	25%
3	Apakah tingkat kebisingan di tempat kerja tidak mengganggu konsentrasi saya?	25	5	5%	20	95%
4	Apakah warna pada dinding dan interior di tempat kerja menciptakan suasana yang menyenangkan?.	25	15	75%	10	25%
5	Apakah anda merasa aman selama bekerja di lingkungan perusahaan?	25	16	90%	9	10%

Sumber data : PT Taman Jajan Pondok Aren (2024)

Berdasarkan Tabel 1.3 mengenai pra-survei lingkungan kerja fisik pada Perusahaan Taman Jajan Pondok Aren berdasarkan data pada indikator kenyamanan lingkungan kerja, dapat disimpulkan bahwa secara umum lingkungan fisik di PT Taman Jajan Pondok Aren cukup mendukung produktivitas, namun masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan. Sebanyak 75% karyawan merasa suhu di tempat kerja nyaman, namun 25% lainnya merasa kurang nyaman, yang dapat memengaruhi konsentrasi dan produktivitas. Pencahayaan dinilai cukup baik oleh 75% responden, namun 25% masih merasa pencahayaan belum optimal, sehingga dapat memengaruhi efektivitas kerja, terutama pada tugas-tugas visual. Tingkat kebisingan menjadi perhatian utama, di mana 95% karyawan merasa terganggu, menunjukkan bahwa suara bising di lingkungan kerja cukup menghambat fokus dan konsentrasi. Hal ini menjadi masalah serius yang perlu segera ditangani. Sementara itu, 75% karyawan menyatakan warna interior menciptakan suasana menyenangkan, namun masih ada sebagian yang merasa sebaliknya, menandakan bahwa desain ruang kerja perlu ditinjau kembali agar lebih mendukung suasana kerja positif. Terakhir, 90% responden merasa aman selama bekerja, namun 10% lainnya

masih merasa kurang aman. Ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar merasa terlindungi, perusahaan tetap perlu memastikan keamanan kerja bagi seluruh karyawan secara merata

**Tabel 1.4
Data Kerusakan Lingkungan Kerja Fisik pada PT Taman Jajan Pondok Aren Tahun
2023-2024**

No	Nama Barang	Jumlah Yang Tidak Rusak	Jumlah Kerusakan	Keterangan
1	Kipas angin	1	3	Ada 3 buah kipas angin yang rusak
2	Lampu	15	10	Ada 10 lampu yang sudah mati
3	Speaker	1	3	Ada 3 speaker yang suaranya sudah tidak terdengar
4	Warna Tembok	2	3	Warna tembok yang sudah pudar
5	Gardu Satpam	1	1	Gardu satpam yang berantakan

Sumber data : PT Taman Jajan Pondok Aren (2024)

Berdasarkan tabel 1.4 di atas, dapat diketahui bahwa terdapat sejumlah kerusakan yang signifikan terhadap lingkungan kerja fisik di PT Taman Jajan Pondok Aren. Kerusakan yang tercatat meliputi beberapa peralatan dan fasilitas penting yang mendukung kenyamanan serta keselamatan di area kerja. Sebanyak 3 kipas angin ditemukan dalam kondisi rusak, yang tentunya mengganggu sirkulasi udara dan kenyamanan di ruang kerja. Selain itu, 10 buah lampu juga mengalami kerusakan, yang berpotensi menyebabkan pencahayaan yang tidak memadai, serta mempengaruhi produktivitas dan keamanan di area tersebut. Tidak hanya itu, 3 unit speaker yang rusak turut menambah ketidaknyamanan, terutama dalam komunikasi dan sistem peringatan. Kondisi tembok yang warnanya sudah pudar juga menunjukkan tanda-tanda ketidakperawatan, yang dapat memberi kesan kurang terawat pada lingkungan kerja. Terakhir, kondisi gardu satpam yang berantakan semakin memperburuk tampilan keseluruhan dari area kerja, menambah kesan tidak terorganisir yang bisa mempengaruhi citra perusahaan. Semua kerusakan ini mencerminkan perlunya perhatian serius terhadap pemeliharaan fasilitas dan infrastruktur untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan produktif, dampak dari kerusakan-kerusakan ini sangat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas di tempat kerja. Sirkulasi udara yang terganggu akibat kipas angin yang rusak dapat menurunkan kenyamanan di ruang kerja, sementara pencahayaan yang kurang memadai dari lampu yang rusak dapat mengganggu konsentrasi dan efisiensi kerja. Selain itu, ketidakberfungsian speaker dapat mengganggu komunikasi dan sistem peringatan yang sangat penting untuk keselamatan. Tembok yang pudar memberikan kesan lingkungan kerja yang tidak terawat, sementara kondisi gardu satpam yang berantakan menciptakan kesan kurang terorganisir yang dapat merusak citra perusahaan. Semua ini menunjukkan pentingnya pemeliharaan yang lebih baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan produktif

KAJIAN TEORI

Budaya Organisasi

Menurut Afandi (2018:97), budaya organisasi yang merupakan sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Menurut Hari (2019:4) definisi budaya organisasi adalah: Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi. Menurut Edy (2019:1-2). Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-umsi (assumptions), atau

norma-norma yang telah lamaberlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota-anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah- masalah organisasinya.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja mengikuti pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sukanto dan Indryo (2018:151) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Afandi (2018:51) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhidirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di manaselorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2020:67) dalam bukunya berpendapat bahwa pengertian kinerja adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja suatu perusahaan tergantung pada hasil kerja unsur-unsur yang terdapat pada sebuah organisasi, dan salah satunya adalah unsur sumber daya manusia sebagai karyawan. Menurut Hasibuan (2020:138), "kinerja karyawan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya".

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, Menurut Sugiyono (2018 :13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkret), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Filsafat positivistic digunakan pada populasi atau sampel tertentu. Merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

**Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi X1**

Item	Sig (2-Tailed)	R hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,000	0,622	0,250	Valid
2	0,000	0,684	0,250	Valid
3	0,000	0,724	0,250	Valid
4	0,000	0,746	0,250	Valid
5	0,000	0,695	0,250	Valid
6	0,000	0,772	0,250	Valid
7	0,000	0,653	0,250	Valid
8	0,000	0,635	0,250	Valid

9	0,000	0,565	0,250	Valid
10	0,000	0,464	0,250	Valid

Sumber Data Diolah Spss Versi 26, 2025

Berdasarkan hasil tabel 4.9 diatas menunjukan bahwa semua pernyataan dari pernyataan dan variabel independen budaya organisasi adalah valid hal ini karena semua pertanyaan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05

**Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja X2**

Item	Sig (2-Tailed)	R hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,000	0,761	0,250	Valid
2	0,000	0,740	0,250	Valid
3	0,000	0,741	0,250	Valid
4	0,000	0,591	0,250	Valid
5	0,000	0,685	0,250	Valid
6	0,000	0,558	0,250	Valid
7	0,000	0,628	0,250	Valid
8	0,000	0,781	0,250	Valid
9	0,000	0,740	0,250	Valid
10	0,000	0,484	0,250	Valid

Sumber Data Diolah Spss Versi 26, 2025

Berdasarkan hasil tabel 4.10 diatas menunjukan bahwa semua pernyataan dari pernyataan dan variabel independen lingkungan kerja adalah valid hal ini karena semua pertanyaan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05

**Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan Y**

Item	Sig (2-Tailed)	R hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,000	0,691	0,250	Valid
2	0,000	0,667	0,250	Valid
3	0,000	0,626	0,250	Valid
4	0,000	0,699	0,250	Valid
5	0,000	0,614	0,250	Valid
6	0,000	0,759	0,250	Valid
7	0,000	0,693	0,250	Valid
8	0,000	0,869	0,250	Valid
9	0,000	0,740	0,250	Valid
10	0,000	0,636	0,250	Valid

Sumber Data Diolah Spss Versi 26, 2025

Berdasarkan hasil tabel 4.11 diatas menunjukan bahwa semua pernyataan dari pernyataan dan variabel independen kinerja karyawan adalah valid hal ini karena semua pertanyaan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05

Uji Reliabilitas

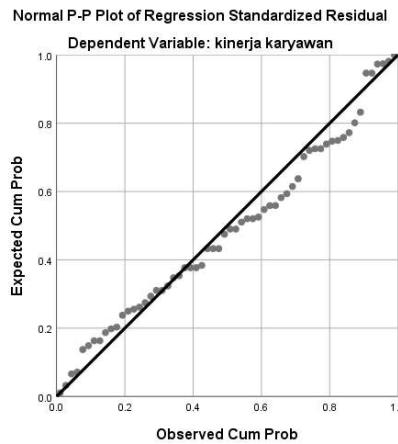
**Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya organisasi	0,799	Reliabel
Lingkungan kerja	0,801	Reliabel
Kinerja karyawan	0,854	Reliabel

Sumber Data Diolah Spss Versi 26, 2025

Berdasarkan hasil 4.12 diatas menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,600 yaitu variabel budaya organisasi sebesar 0,799 dan variabel lingkungan kerja 0,801 dan variabel Y sebesar 0,854

Uji Normalitas



**Gambar 4.1
P-P Plot Uji Normalitas-Penyebutan Titik Residual**

Pada gambar 4.2 grafik diatas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar grafik normal dengan titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal. Dengan penyebaran yang mengikuti alur garis diagonal tersebut disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas

Uji Multikolinieritas

**Tabel 4.5
Hasil Uji Multikolinieritas**

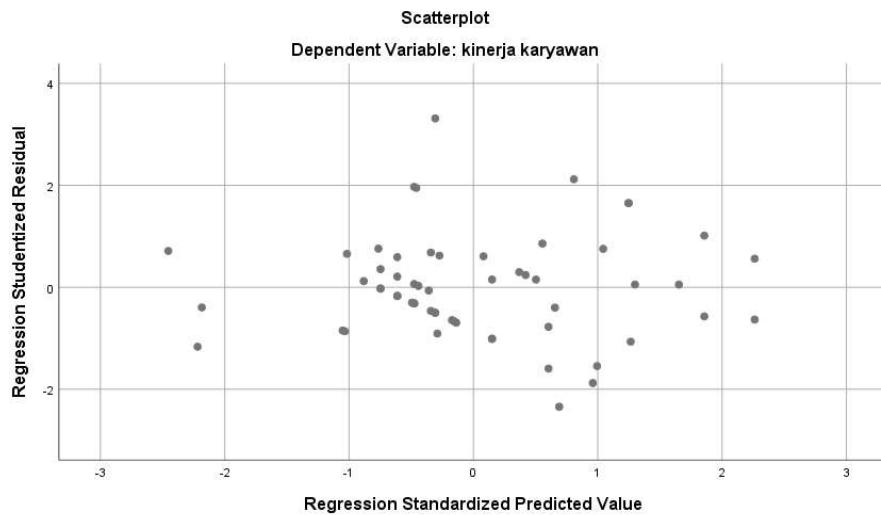
Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,884	4,221		1,868	0,067		
X1	0,383	0,113	0,401	3,395	0,001	0,578	1,730
X2	0,431	0,124	0,409	3,469	0,001	0,578	1,730

a. Dependent Variable: Y

Sumber Data Diolah Spss Versi 26, 2025

dari tabel 4.13 tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih kecil dari 10 % yang berarti tidak terjadi korelasi antara variabel bebas yang nilainya lebih kecil dari 10% dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi ini

Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 4.2
Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik *scatter plot* mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji Analisis Regresi Linier

**Tabel 4.6
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta
		B	Std. Error	
1	(Constant)	7,884	4,221	
	X1	0,383	0,113	0,401
	X2	0,431	0,124	0,409

a. Dependent Variable: Y

Sumber Data Diolah Spss Versi 26, 2025

1. Koefisien Kolerasi variabel X1 0,383 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel X1, maka hal itu meningkatkan Y sebesar 0,383 kali
2. Koefisien Kolerasi Variabel X2 0,431 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variable X2, maka hal itu akan meningkatkan Y sebesar 0,431 kali.

Koefisien Korelasi

**Tabel 4.7
Hasil Analisis Koefisien Korelasi budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	0,541	0,525	2,65426
a. Predictors: (Constant), X1, X2				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber Data Diolah Spss Versi 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.19 diatas, di peroleh nilai signifikan X_1 dan X_2 terhadap Y adalah 0,736, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel X_1 , dan X_2 secara simultan berhubungan dengan variabel Y , yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

**Tabel 4.8
Hasil Analisis Koefisien Determinasi budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.736 ^a	0,541	0,525	2,65426	2,047
a. Predictors: (Constant), X1, X2					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber Data Diolah Spss Versi 26, 2025

Data tabel 4.22 diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi Nilai (R^2) sebesar 0,541 atau 54,1% menunjukkan bahwa variabel X (bebas) mampu menjelaskan 54,1% variasi pada variabel Y (terikat). Sisanya sebesar 45,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian

Uji Hipotesis

**Tabel 4.9
Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t) budaya organisasi Terhadap lingkungan kerja**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,884	4,221		1,868	0,067	
	X1	0,383	0,113	0,401	3,395	0,001	0,578
	X2	0,431	0,124	0,409	3,469	0,001	0,578
a. Dependent Variable: Y							

Sumber Data Diolah Spss Versi 26, 2025

Dari tabel 4.23 diatas pengujian hipotesis 1: terdapat pengaruh positif dan signifikan X_1 terhadap Y . Berdasarkan tabel bahwa t hitung $3,395 > t$ tabel $2,001$ dan signifikan $0,001 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan X_1 terhadap Y . Pengujian hipotesis 2 terdapat pengaruh positif dan signifikan X_2 terhadap Y . Berdasarkan tabel bahwa t hitung $3,469 > t$ tabel $2,001$ signifikan $0,001 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan X_2 terhadap Y

**Tabel 4.10
Uji Signifikan Simultan (Uji f)**

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	473,412	2	236,706	33,599
	Residual	401,571	57	7,045	
	Total	874,983	59		
a. Dependent Variable: Y					
b. Predictors: (Constant), X1,X2					

Sumber Data Diolah Spss Versi 26, 2025

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukan nilai Fhitung sebesar 33,599 Dan nilai signifikan sebesar 0,000 Sehingga dapat disimpulkan antara X₁ dan X₂ secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Y, dibuktikan dengan nilai Fhitung 33,599 > Ftabel 3,16 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 Maka dapat ditarik keputusan H₀ ditolak H_a diterima

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. pada yang telah diuraikan, maka penelitian dapat menyimpulkan sebagai berikut

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel budaya organisasi X₁ terhadap kinerja karyawan Y, ditunjukan oleh persamaan regersi linier sederhana $Y = 15,412 + 0,637 X_1$ Hal ini dibuktikan dengan $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau $(3,395 > 2,001)$, hal tersebut diperkuat juga dengan nilai p value > Sig.0,05 atau $(0,001 < 0,05)$.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel lingkungan kerja X₂ terhadap kinerja karyawan Y, ditunjukan oleh persamaan regersi linier sederhana $Y = 12,403 + 0,706 X_2$ Hal ini dibuktikan dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $(3,469 > 2,001)$, hal tersebut diperkuat juga dengan nilai p value < Sig.0,05 atau $(0,001 < 0,05)$.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara budaya organisasi X₁ dan lingkungan kerja X₂ terhadap kinerja karyawan Y, ditunjukan oleh persamaan regersi linier berganda $Y = 7,884 + 0,383X_1 + 0,431X_2$. dan uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $(33,599 > 3,16)$ hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikan $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian H₀ ditolak H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara budaya organisasi X₁ dan lingkungan kerja X₂ terhadap kinerja karyawan Y

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahman Safiuh (2023) *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai perjanjian kerja waktu tertentu pada badan pengelola keuangan haji jakarta selatan*. Jurnal ilmiah publika Volume 11, nomor 1. ISSN 2684-8295
- Abdul Rahman Safiuh (2024) *Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt bpr karya prima sentosa di tangerang*. JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation Vol. 2, No. 1. ISSN 2985-4768
- Anang Firmansyah, dan Budi W. 2018 Mahardika, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Anang Firmansyah. 2018. *Pengantar Manajemen*. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish.
- Arifin, J. (2017). *SPSS 24 untuk Penelitian dan Skripsi*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Arikunto, Suharsimi. 2015. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Chaerudin, A. 2019. *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM*. Jejak. Sukabumi.
- Dessler, Gary. 2017. *Human Resources Management*. Person Education Limited.
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: IN MEDIA.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hari sulaksono. 2019. *Budaya organisasi dan kinerja*. Sleman: Deepublish.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. Depok: PT. RajaGrafindoPersada.
- Lijan Poltak Sinambela., 2018., *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)* ,Penerbit Pt Bumi Aksara. Jakarta.
- Muhamad Abid, Abdul Rahman Safihih. 2021. *Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan selama sistem kerja WFH (Work From Home), di PT Putra Mulia Telecommunication*. Jilid 1 terbitan 2. Halaman 216-225.
- Musthafa. 2017. *Manajemen Keuangan*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Prasadja , Ricardianto., 2018., *Human Capital Management*. In Media, Bogor.
- Pratama 2020, *Pengantar Manajemen*, Penerbit AE Publishing, 2020.
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Rerung, Rintho Rante. 2019. *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung : CV. Media Sains Indonesia.
- Tegar, Nanang, (2019), *Manajemen SDM dan Karyawan (Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan Pendekatan Teoritis dan Praktis)*, Yogyakarta: Quadrant.