



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT REKACIPTA
KREASINDO DEPOK**

***THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND ORGANIZATIONAL
CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT REKACIPTA
KREASINDO DEPOK***

Khoirunnisa¹, Bachtiar Arifudin Husain²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : ica.khoirunnisa69@gmail.com¹*, dosen01773@unpam.ac.id²

Article history :

Received : 08-02-2025

Revised : 09-02-2025

Accepted : 11-02-2025

Published: 13-02-2025

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of the work environment and work organizational culture on employee performance at PT Rekabuat Kreasindo. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 50 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that the work environment has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 15.352 + 0.630X_1$. Hypothesis testing obtained a calculated t value $>$ t table or $(5.295 > 2.011)$. Thus H_0 is rejected and H_1 is accepted. Organizational culture has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 19.837 + 0.538$ work environment and organizational culture simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 15.883 + 0.192X_1 + 0.438X_2$. Hypothesis testing obtained a calculated F value $>$ F table or $(26.813 > 2.800)$. Thus, H_0 is rejected and H_3 is accepted. From the results above, the suggestion is to further improve all aspects of the work environment, and especially the organizational culture, in this case the company must improve aspects related to self-awareness, aggressiveness, personality, performance and team orientation so that performance is achieved can be maximized.

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

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Rekacipta Kreasindo. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 50 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,352 + 0,630X_1$, Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,295 > 2,011)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 19,837 + 0,538 X_2$, Uji hipotesis di peroleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,162 > 2,011)$ hal tersebut diperkuat dengan diperoleh signifikansi $0,000 < 0,050$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,883 + 0,192X_1 + 0,438X_2$. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(26,813 > 2,800)$. Dengan



demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dari hasil diatas maka untuk saran yaitu untuk lebih ditingkatkan kembali untuk semua aspek yang ada lingkungan kerja, dan terlebih lagi budaya organisasi dalam hal ini perusahaan harus meningkatkan kembali aspek yang menyangkut dengan kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa dan orientasi tim agar kinerja yang di dapat maksimal

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sejak berdiri pada tahun 2012, PT Rekacipta Kreasindo ialah salah satu perusahaan konstruksi dalam bidang jasa konsultansi, perusahaan ini menyediakan jasa perancangan, perencanaan, pengawasan dan manajemen pelayanan konstruksi. Aktivitas konstruksi oleh PT Rekacipta Kreasindo sudah dilakukan di perusahaan swasta, kedinasan pemerintah daerah atau pusat, bahkan dalam kementerian atau BUMN sudah menggunakan jasa konsultansi PT Rekacipta Kreasindo dalam pelaksanaan konstruksi proyek.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi maka PT Rekacipta Kreasindo harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pekerja untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilannya secara optimal, salah satunya dengan memberikan balas jasa atau lingkungan kerja yang memuaskan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, dan menyenangkan. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja merupakan tempat terjadinya kegiatan-kegiatan organisasi, maka dari itu seorang manajer atau pimpinan perusahaan dituntut untuk dapat menciptakan suatu lingkungan kerja yang nyaman agar para organisasi dapat bekerja dengan semangat yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat terwujud.

Tabel 1.1
Data Lingkungan Kerja PT. Rekacipta Kreasindo Berdasarkan Hasil Survey 20 Karyawan

Aspek / Pernyataan	Jumlah Yang di Survey	Jumlah Jawaban (Hasil)			
		Setuju		Kurang Setuju	
		Orang	%	Orang	%
1. Perusahaan memberikan inventaris kendaraan kantor untuk karyawan yang bekerja diluar kota	20	16	80%	4	20%
2. Perusahaan memberikan fasilitas mess atau direksikit untuk meredam suara bising di tempat kerja	20	12	60%	8	40%
3. Perusahaan memberikan kenyamanan dan keamanan pada karyawan	20	15	75%	5	25%
4. Perusahaan mampu menjaga dan meningkatkan hubungan yang baik antar karyawan	20	14	70%	6	30%
Rata-rata		14	70%	6	30%

Sumber: Prasurvey, 2024

Berdasarkan data hasil presurvey pada tabel di atas menunjukkan tanggapan atau respon karyawan atas pernyataan yang diberikan memberikan tanggapan yang beragam dalam aspek pada tabel diatas. Dimana dari keseluruhan aspek yang dinilai yang memberikan jawaban setuju sebanyak 14 orang atau 70% sedangkan yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak rata-rata 6 orang atau 30%. Dari hasil presurvey di dalam disiplin karyawan belum mencapai 100%.



Tabel 1.2
Budaya Organisasi Perusahaan PT RekaCipta Kreasindo Berdasarkan Hasil Prasurvei 20 Karyawan

Aspek / Pernyataan	Jumlah Yang di Survey	Jumlah Jawaban (Hasil)			
		Setuju		Kurang Setuju	
		Orang	%	Orang	%
1. Karyawan merasa selalu terdorong untuk bekerja dengan baik demi kepuasan perusahaan	20	15	75%	5	25%
2. Karyawan merasa termotivasi untuk merencanakan dan melaksanakan strategi kerja dengan antusias	20	16	80%	4	20%
3. Rekan kerja di perusahaan ini saling mendukung satu sama lain dalam pekerjaan	20	18	90%	2	10%
4. Perusahaan ini memberi apresiasi atas kinerja yang baik dan hasil kerja yang berkualitas	20	14	70%	6	30%
5. Kerja sama tim sangat dihargai dan diperhatikan di dalam perusahaan ini	20	12	60%	8	40%
Rata-rata		15	75%	5	25%

Sumber: Prasurvei, 2024

Berdasarkan data hasil presurvei pada tabel di atas menunjukkan tanggapan atau respon karyawan atas pernyataan yang diberikan memberikan tanggapan yang beragam, dimana aspek kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa dan orientasi tim. Dimana dari keseluruhan aspek yang dinilai yang memberikan jawaban setuju sebanyak 15 orang atau 75% sedangkan yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak rata-rata 5 orang atau 25%. Dari hasil presurvei di dalam budaya organisasi belum mencapai 100%.

Tabel 1.3
Data Kinerja Karyawan Perusahaan PT RekaCipta Kreasindo

No	Aspek	2021	2022	2023
1	Kualitas	85%	87%	90%
2	Kuantitas	90%	92%	93%
3	Kerja sama	86%	89%	90%
4	Tanggung Jawab	75%	85%	90%
	Rata-rata	84%	88%	90%

Sumber: Prasurvei, 2024

Berdasarkan data di atas dapat di jelaskan bahwa tingkat kinerja karyawan PT RekaCipta Kreasindo belum maksimal atau belum bisa menyentuh angka 100%, tahun 2021 rata-rata 84% dalam semua aspek, tetapi mengalami peningkatan pada tahun 2022 sebesar 88% dan meningkat kembali pada tahun 2023 yaitu 90%. Meskipun dalam 3 tahun terakhir rata-rata mengalami kenaikan, tetapi belum maksimal mencapai 100% maka dari itu kinerja perusahaan harus dapat di tingkatkan kembali agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang.



c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinierita sini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel

4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021: 139) berpendapat “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”.

d. Uji Regresi Linier

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dan dependen. Analisis regresi liner berganda yang berbeda merupakan strategi faktual yang digunakan untuk menemukan kondisi kekambuhan yang berguna untuk mengantisipasi nilai variabel dependen mengingat sisi positif dari faktor bebas dan mencari potensi kesalahan serta membedah hubungan antara satu variabel lingkungan dengan faktor otonom bersama.

e. Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

f. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

g. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2019:213) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.”



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

NO	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan cukup memadai untuk mendukung kelancaran pekerjaan saya	0,703	0,273	Valid
2	Fasilitas yang ada di kantor (seperti meja, kursi, komputer, dll.) nyaman untuk digunakan dalam bekerja	0,639	0,273	Valid
3	Tingkat kebisingan di lingkungan kerja mempengaruhi konsentrasi saya	0,520	0,273	Valid
4	Kebisingan di tempat kerja mengganggu kualitas pekerjaan saya	0,510	0,273	Valid
5	Kondisi udara di ruang kerja mendukung kenyamanan saya dalam bekerja	0,680	0,273	Valid
6	Kualitas sirkulasi udara di tempat kerja mempengaruhi tingkat kesehatan dan kinerja saya	0,473	0,273	Valid
7	Hubungan kerja antar rekan kerja di perusahaan mendukung terciptanya suasana kerja yang nyaman	0,644	0,273	Valid
8	Saya merasa nyaman berkomunikasi dengan rekan kerja di perusahaan ini	0,329	0,273	Valid
9	Perusahaan memberikan fasilitas yang memadai untuk menunjang kesejahteraan fisik dan psikologis saya	0,650	0,273	Valid
10	Kebisingan di tempat kerja dapat mengurangi produktivitas saya	0,644	0,273	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel lingkungan kerja (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.273), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi(X2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya merasa selalu terdorong untuk bekerja dengan baik demi kesuksesan perusahaan	0,765	0,273	Valid
2	Perusahaan memberikan kesempatan untuk saya mengembangkan diri secara profesional	0,862	0,273	Valid
3	Perusahaan mendorong saya untuk menetapkan tujuan kerja yang menantang dan realistis	0,837	0,273	Valid
4	Saya merasa termotivasi untuk merencanakan dan melaksanakan strategi kerja dengan antusias	0,735	0,273	Valid
5	Sikap saling menghormati dan terbuka adalah bagian dari budaya organisasi di perusahaan ini	0,699	0,273	Valid
6	Rekan kerja di perusahaan ini saling mendukung satu sama lain dalam pekerjaan	0,644	0,273	Valid
7	Budaya organisasi di perusahaan ini mendorong saya untuk mencapai kinerja yang lebih efisien dan berkualitas	0,851	0,273	Valid
8	Perusahaan ini memberi apresiasi atas kinerja yang baik dan hasil kerja yang berkualitas	0,889	0,273	Valid
9	Kerja sama tim sangat dihargai dan diperhatikan di dalam perusahaan ini	0,845	0,273	Valid
10	Budaya kerja di perusahaan ini memfasilitasi kolaborasi dan komunikasi yang efektif antara anggota tim	0,773	0,273	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel budaya organisasi (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.273), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data



Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Kualitas pekerjaan saya selalu sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan	0,562	0,273	Valid
2	Perusahaan memberikan umpan balik terhadap kualitas pekerjaan saya	0,705	0,273	Valid
3	saya dapat menyelesaikan tugas saya sesuai dengan target waktu yang diberikan	0,644	0,273	Valid
4	saya bisa mengatur waktu kerja dengan baik agar pekerjaan selesai tepat waktu	0,623	0,273	Valid
5	saya bekerja dalam tim untuk mencapai tujuan bersama di perusahaan	0,638	0,273	Valid
6	kerjasama antar rekan kerja di perusahaan ini berjalan dengan lancar dan efektif	0,728	0,273	Valid
7	saya memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	0,681	0,273	Valid
8	Perusahaan memberikan cukup dukungan untuk menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab	0,663	0,273	Valid
9	Saya merasa dihargai ketika menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang tinggi	0,662	0,273	Valid
10	Produktivitas saya dapat meningkat karena pengelolaan waktu yang baik dan efektif	0,703	0,273	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas maka variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh r hitung yang ditentukan $>$ r tabel (0,273), selanjutnya semua hal survei dinyatakan valid. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,772	0,600	Reliable
Budaya Organisasi (X2)	0,933	0,600	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,852	0,600	Reliable

Sumber: Data diolah, 2024

Melihat hasil pengujian pada tabel di atas terlihat bahwa faktor inspirasi variabel lingkungan kerja (X₁), budaya organisasi (X₂) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *cronbatch alpha* lebih besar dari 0,600.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

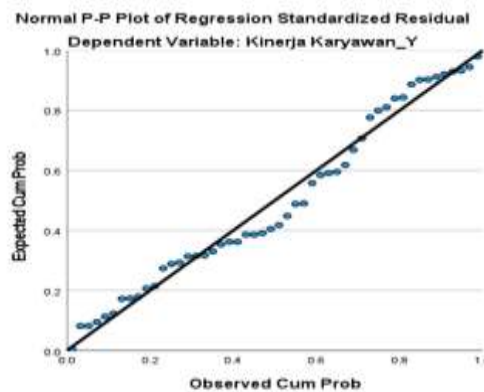
		Unstandardized Residual	
N		50	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.94120439	
Most Extreme Differences	Absolute	.104	
	Positive	.104	
	Negative	-.072	
Test Statistic		.104	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.185	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.175
		Upper Bound	.195
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.			

Sumber: Data diolah, 2024



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai kepentingan sebesar $0,104 > 0,050$. Oleh karena itu, maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot* dimana variabel residual dapat dibedakan dengan melihat sebaran fokus yang tersisa dengan memperhatikan garis miring, dan hal ini sesuai dengan hasil grafik penyampaian yang ditangani dengan SPSS Versi 27 sebagai pada gambar di bawah ini:



Sumber: Data diolah, 2024

Gambar 4. 2
Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Pada gambar di atas anda dapat melihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang tersebar di sekitar garis miring dan penyebarannya mengikuti garis sudut ke sudut. Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa model regresi memenuhi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja_X1	.479	2.087
	Budaya Organisasi_X2	.479	2.087

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel lingkungan kerja sebesar 0,479 dan budaya organisasi sebesar 0,479 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) variabel lingkungan kerja sebesar 2,087 dan variabel budaya organisasi sebesar 2,087 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel berikut, model regresi ini tidak memiliki autokorelasi, hal ini ditunjukkan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,774 yang berada pada rentang 1,550 – 2,460 tidak ada gangguan autokorelasi



Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.730 ^a	.533	.513	3.003	1.774

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Budaya_Organisasi
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

d. Uji Heteroskedastisitas

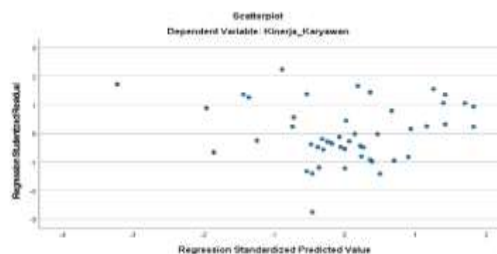
Tabel 4.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.549	2.466		2.250	.029
	Lingkungan_Kerja	-.075	.085	-.182	-.878	.385
	Budaya_Organisasi	-.002	.061	-.005	-.026	.980

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah, 2024

Dilihat dari tabel pengujian di atas, model *uji Glejser* pada variabel lingkungan kerja (X1) mendapat nilai kepentingan sebesar 0,385 dan budaya organisasi (X2) mendapat nilai kepentingan sebesar 0,980 dimana nilai kepentingan keduanya (Sig.) > 0,05 . Oleh karena itu, *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian



Sumber: Data diolah, 2024

Gambar 4.3
Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Mengingat akibat dari gambar di atas, maka fokus pada grafik *scatterplot* tidak memiliki pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk contoh yang spesifik. Oleh karena itu, disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.18
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.352	4.989		3.077	.003
	Lingkungan_Kerja	.630	.119	.607	5.295	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024



Mengingat hasil tes tersebut diatas, kondisi regresi dapat diperoleh $Y = 15,352 + 0,630X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Hasil konstanta sebesar 15,352 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 15,352 *point*.
- b. Hasil koefisien regresi lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,630 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel budaya organisasi (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel lingkungan kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,630 *point*.

Tabel 4.19
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	19.837		
	Budaya Organisasi	.538	.075	.719	7.162	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah, 2024

Mengingat hasil tes tersebut diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 19,837 + 0,538 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Hasil konstanta sebesar 19,837 diartikan bahwa jika variabel budaya organisasi (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 19,837 *point*.
- b. Hasil koefisien regresi budaya organisasi (X_2) sebesar 0,538 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X_1), maka setiap kenaikan 1 unit pada variabel budaya organisasi (X_2) akan akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,538 *point*.

Tabel 4.20
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	15.883		
	Lingkunga Kerja	.192	.149	.185	1.283	.206
	Budaya Organisasi	.438	.108	.585	4.065	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah, 2024

Mengingat hasil tes tersebut diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 15,883 + 0,192X_1 + 0,438X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Hasil konstanta sebesar 15,883 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 15,883 *point*.
- b. Hasil lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,192 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel budaya organisasi (X_2), maka setiap perubahan 1unit pada variabel lingkungan kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,192 *point*.



- c. Hasil budaya organisasi (X_2) sebesar 0,438 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X_1), maka setiap kenaikan 1 unit pada variabel budaya organisasi (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,438 *point*.

4. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4.22
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Lingkunga Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkunga Kerja	Pearson Correlation	1	.607**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.607**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pengujian yang dilihat pada tabel di atas, diperoleh korelasi hubungan sebesar 0,607, dimana nilainya berada pada rentang 0,600-0,799, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

Tabel 4.23
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.719**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.719**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pengujian yang dilihat pada tabel di atas, diperoleh korelasi hubungan sebesar 0,719, dimana nilainya berada pada rentang 0,600-0,799, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

Tabel 4.24
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Lingkungan Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.533	.513	3.003

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pengujian yang dilihat pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,533, dimana nilainya berada pada rentang 0,400-0,599, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang.



5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.25
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.607 ^a	.369	.356	3.455

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pengujian yang dilihat pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,369 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 36,9% sedangkan sisanya sebesar $(100-36,9\%) = 63,1\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Tabel 4.26
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	.517	.506	3.023

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pengujian yang dilihat pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,517 maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 51,7% sedangkan sisanya sebesar $(100-51,7\%) = 48,3\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Tabel 4.27
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Lingkungan Kerja (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.533	.513	3.003

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pengujian yang dilihat pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,533 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 53,3% sedangkan sisanya sebesar $(100-53,3\%) = 46,7\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

6. Uji hipotesis

Tabel 4. 28
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.352	4.989		3.077	.003
	Lingkungan Kerja	.630	.119	.607	5.295	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah, 2024



Berdasarkan pengujian yang disajikan pada tabel di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,295 > 2,011)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Rekacipta Kreasindo Depok

Tabel 4.29
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a		t	Sig.	
		Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients
		B	Std. Error			Beta
1	(Constant)	19.837	3.074	6.452	.000	
	Budaya Organisasi	.538	.075	.719	.000	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pengujian yang dilihat pada tabel di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,162 > 2,011)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Rekacipta Kreasindo Depok

Tabel 4.30
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Lingkungan Kerja (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	483.637	2	241.818	26.813	.000 ^b
	Residual	423.883	47	9.019		
	Total	907.520	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja
 Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pengujian yang disajikan pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(26,813 > 2,800)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Rekacipta Kreasindo Depok.

KESIMPULAN

Mengingat akibat pemeriksaan dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh tujuan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,352 + 0,630X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,607 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,369 atau sebesar 36,9% sedangkan sisanya sebesar 63,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis sisi kiri di peroleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,295 > 2,011)$ hal tersebut diperkuat dengan diperoleh signifikansi $0,000 < 0,050$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Rekacipta Kreasindo Depok.



2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 19,837 + 0,538 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,719 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,517 atau sebesar 51,7% sedangkan sisanya sebesar 48,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis sisi kiri di peroleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,162 > 2,011)$ hal tersebut diperkuat dengan diperoleh signifikansi $0,000 < 0,050$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Rekacipta Kreasindo Depok.
3. Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,883 + 0,192X_1 + 0,438X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,533 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simutan sebesar 53,3% sedangkan sisanya sebesar 46,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(26,813 > 2,800)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Rekacipta Kreasindo Depok.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung, 2015.
- Ardana, I Komang dkk 92018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Arianty, Nel. “*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Haji Medan*”, 2015.
- Astadi dan Vidi, “*Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung*. *Kinerja*, Vol 19, No 1 , Hal 172-191. 2015
- Carrel, Michael R., Elbert, Norbert F., Hatfield, Robert D., (2018) *Human Resource. Management: Global Strategies for Managing a Diverse Workplace*
- Darmawan, I Made Yusa, ”*Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*”, Tesis Universitas Udayana, 2011.
- Debby Endayani Safitri (2019) *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batam*, Jurnal Indikator Vol. 8 No. 2, ISSN: 2085-9996.
- Dwi S. Sonny. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo Jakarta Selatan*. Jurnal Renaissance, Vol. 6, No. 1. ISSN : 2621-0746
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Fitria Marisya (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan*. MAMEN (Jurnal Manajemen), Vol. 1 No. 4 (Oktober 2022) 566-575, e-ISSN 2809-8099



- Gatot Kusjono (2021) *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong* Jurnal Ilmiah Mahasiswa, ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang
- Ghozali, Imam (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang.
- Handoko (2018) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot, T.E (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Barat: Grasindo.
- Hasan, Syahril,” *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman*.Jurnal Benefita. Vol 1. No3. Oktober 2016 .hal 134-135.
- Hasibuan, SP (2018) *Dasar-dasar Perbankan*. Haji Masagung, Jakarta Barat, 2018.
- Ilhamsyah, Hj. Maliah. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan kerja Non Fisik Terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Selatan*. Jurnal Kompetitif, Vol. 9, No. 2, hal. 01 – 96, Juli 2020, p-ISSN 2302-4585; e-ISSN 2721-3765.
- Koesmono, Teman H. “*Pengaruh Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan PadaSub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*”, Vol. 7 No. 2, 2005.
- Komarudin (2018) *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia Depok*. Jurnal Jenius Vol.1 No.3. ISSN: 2598-9502. Univeritas Pamulang,
- Kusuma, Galan dan Rahardja, Edy. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pd Bpr Bkk Taman Pernalang)*”, 2018.
- Lili Sularmi, dkk. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Perintis Tbk*. Jurnal Jenius, Vol. 3, No. 1.
- Mulyadi., Widi Winarso (2020). *Pengantar Manajemen*. Banyumas: CV. Pena Persada
- Nuraeni. W. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Varia Internasional Pratama Parung Panjang*. Universitas Pamulang.
- Pratama. A. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Setu Tahun 2021*. Jurnal Madani, Vol. 6, No. 1. ISSN : 2580-5517
- Sedarmayanti (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*. Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondong P, 2009, *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta
- Suherman, Wawan (2018) *Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan*. FIK UNY, Yogyakarta, 2012
- Sutrisno, Edy (2019) *Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia, Surabaya.
- Wibowo (2018) *Manajemen Kinerja*, Jakarta Barat: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung*: Manggu Makmur