



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN FASILITAS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DWINDO BERLIAN
SAMJAYA TANGERANG SELATAN**

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK
FACILITIES ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. DWINDO BERLIAN
SAMJAYA SOUTH TANGERANG***

Asri Dwiagustin¹, Aden Prawiro Sudarso²

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

Email: asridwiagustin.9b@gmail.com^{1*}, dosen01171@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 09-08-2025

Revised : 10-08-2025

Accepted: 12-08-2025

Pulished : 14-08-2025

Abstract

The purpose of this study is to determine the influence of organizational culture and work facilities on employee performance at PT. Dwindo Berlian Samjaya Tangerang Selatan, both partially and simultaneously. This study uses a quantitative method. The sample used in this study consisted of 60 respondents. The data analysis techniques used include validity testing, reliability testing, normality testing, multicollinearity testing, heteroscedasticity testing, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, t-test, and F-test. The analysis results indicate that: (1) There is a positive partial effect between Organizational Culture and Employee Performance at PT. Dwindo Berlian Samjaya Tangerang Selatan, as evidenced by the regression equation $Y = 12.345 + 0.693X_1$ and the t-value of $10.077 > t\text{-table } 2.002$ with a significant value of $0.000 < 0.05$. (2) There is a positive partial effect between Work Facilities and Employee Performance at PT. Dwindo Berlian Samjaya Tangerang Selatan, as evidenced by the regression equation $Y = 16.187 + 0.627X_2$ and the t-value of $7.745 > t\text{-table } 2.002$ with a significance level of $0.000 < 0.05$. (3) Simultaneously, there is a positive influence between Organizational Culture and Work Facilities on Employee Performance at PT. Dwindo Berlian Samjaya Tangerang Selatan, as evidenced by the linear regression equation $Y = 11.779 + 0.590X_1 + 0.124X_2$, with a correlation coefficient of 0.801 and a determination coefficient of 0.642. It is concluded that the variables of organizational culture and work facilities influence the employee performance variable by 64.2%. The calculated F-value of 51.175 is greater than the table F-value of 3.159, with a significance level of $0.000 < 0.05$

Keywords: *Organizational Culture, Workplace Facilities, Employee Performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwindo Berlian Samjaya Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 60 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) Secara parsial terdapat pengaruh positif antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwindo Berlian Samjaya Tangerang Selatan, hal ini dibuktikan dari persamaan regresi $Y = 12,345 + 0,693X_1$ dan nilai thitung $10,077 > t\text{tabel } 2,002$ dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$. (2) Secara



parsial terdapat pengaruh positif antara Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwindo Berlian Samjaya Tangerang Selatan, hal ini dibuktikan dari persamaan regresi $Y = 16,187 + 0,627X_2$ dan nilai $t_{hitung} 7,745 > t_{tabel} 2,002$ dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$. (3) Secara Simultan terdapat pengaruh positif antara Budaya Organisasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwindo Berlian Samjaya Tangerang Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier $Y = 11,779 + 0,590X_1 + 0,124X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,801, nilai koefisien determinasi sebesar 0,642 maka disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 64,2%, nilai $t_{hitung} 51,175 > t_{tabel} 3,159$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah salah satu elemen yang sangat penting, bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perorangan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang memerlukan perkembangan perusahaan. Berbagai yang terkait dengan sumber daya manusia untuk mensukseskan perusahaan dan mempengaruhi output yang bersangkutan. Mengingat perannya yang sangat penting bagi perusahaan, maka perusahaan perlu melakukan suatu mekanisme pemeliharaan dan pelatihan dengan memperhatikan suatu kepuasan kerja terhadap karyawan

PT. Dwindo Berlian Samjaya adalah perusahaan yang bergerak di bidang otomotif. PT. Dwindo Berlian Samjaya merupakan Dealer resmi Mitsubishi Motors Corporation dan Mitsubishi Fuso Truck And Bus Corporation yang menjual dan perawatan kendaraan merk dagang Mitsubishi. PT. Dwindo Berlian Samjaya berdiri sejak 2 Juli 2001 sampai sekarang di Bintaro Tangerang Selatan, PT. Dwindo Berlian Samjaya menambah cabang pada tanggal 16 Mei 2013 di Radin Inten Jakarta Timur, dan wilayah Cakung Jakarta Timur pada 2 Maret 2017.

Menurut Atikah (2019:3) Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi manusia merupakan satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya.

Tabel 1. 1
Data Kinerja Karyawan PT. Dwindo Berlian Samjaya

No	Aspek	Standar	2021	2022	2023	Rata-rata	GAP
1	Tingkat Kehadiran	100%	94,76%	90,10%	97,89%	94,2%	5,8%
2	Pelaksanaan Tugas	100%	92,90%	89,20%	95,50%	92,5%	7,5%
3	Kepuasan Pelanggan	100%	95,20%	93,45%	98,25%	95,6%	4,4%
4	Tingkat Lanjut Penangan Komplain	100%	94,67%	90,10%	99,10%	94,6%	5,4%
5	Tanggung Jawab	100%	95,90%	94,35%	96,60%	95,6%	4,4%

Sumber : PT. Dwindo Berlian Samjaya (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dilihat dari besarnya tingkat kepuasan yang diterima konsumen dengan hasil pencapaian $< 100\%$ sehingga terdapat masalah dalam aspek kinerja karyawan. Dari penjelasan diatas dapat diketahui bersama, bahwa pada tahun 2022 adanya penurunan kinerja karyawan pada PT. Dwindo Berlian Samjaya. Hal tersebut sudah jelas bahwa terjadinya penurunan pelaksanaan tugas karyawan sebagai acuan dalam bekerja.



Tabel 1. 1
Hasil Pra Survey Budaya Organisasi PT. Dwindo Berlian Samjaya

No	Indikator	Pertanyaan	Total Karyawan	Jawaban			
				Ya		Tidak	
				Total	%	Total	%
1.	Kesadaran diri	Saya memahami kekuatan dan kelemahan diri saya dalam bekerja	30	15	50%	15	50%
2.	Keagresifan	Saya terdorong untuk mencapai hasil secara kompetitif	30	11	36%	19	63%
3.	Kepribadian	Saya dapat bekerja dengan baik dalam berbagai situasi dan lingkungan	30	12	40%	18	60%
4.	Performa	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu	30	14	46%	16	53%
5.	Orientasi tim	Saya berusaha menjalin kerja sama dengan rekan kerja lainnya untuk meningkatkan hasil kerja yang optimal	30	17	56%	13	43%

Sumber: Hasil kuesioner pra survey

Berdasarkan tabel 1.2 pra survey diatas, maka dapat dilihat bahwa 19 orang dengan presentase. 63% merasa karyawan belum terdorong untuk mencapai hasil secara kompetitif, 18 orang dengan presentase. 60% merasa karyawan belum bekerja dengan baik dalam berbagai situasi dan lingkungan, lalu 16 orang dengan presentase. 53% merasa para karyawan belum menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu.



Tabel 1. 2
Hasil Pra Survey Fasilitas Kerja PT. Dwindo Berlian Samjaya

No	Indikator	Pertanyaan	Responden	Jawaban			
				Ya	%	Tidak	%
1.	Sesuai keperluan	Apakah fasilitas kerja yang tersedia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan anda	30	12	40%	18	60%
2.	Cakap mengoptimalkan kinerja	Apakah fasilitas di kantor dapat meningkatkan kinerja anda	30	15	50%	15	50%
3.	Ramah dalam penggunaan	Apakah anda menggunakan fasilitas kantor dengan baik dan sesuai kebutuhan	30	17	56%	13	43%
4.	Memperlaju proses kerja	Apakah proses kerja anda jauh lebih cepat karena mendapatkan fasilitas di kantor	30	16	53%	14	46%
5.	Penataan dengan benar	Apakah penataan fasilitas di kantor sudah sesuai	30	11	36%	19	63%

Berdasarkan tabel 1.3 diatas membuktikan bahwa fasilitas kerja pada PT. Dwindo Berlian Samjaya masih memiliki kendala yang terjadi antara lain kurangnya fasilitas yang telah disediakan dan penataan fasilitas yang belum sesuai. Fasilitas yang baik dan nyaman akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan bersungguh-sungguh dan tingkat kedisiplinannya dalam bekerja akan meningkat.

Kajian Pustaka

1. Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017:94) Kinerja Karyawan mengacu pada seberapa baik kinerja seseorang guna menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka, yang diukur melalui keterampilan, pengalaman, keunggulan, serta waktu.

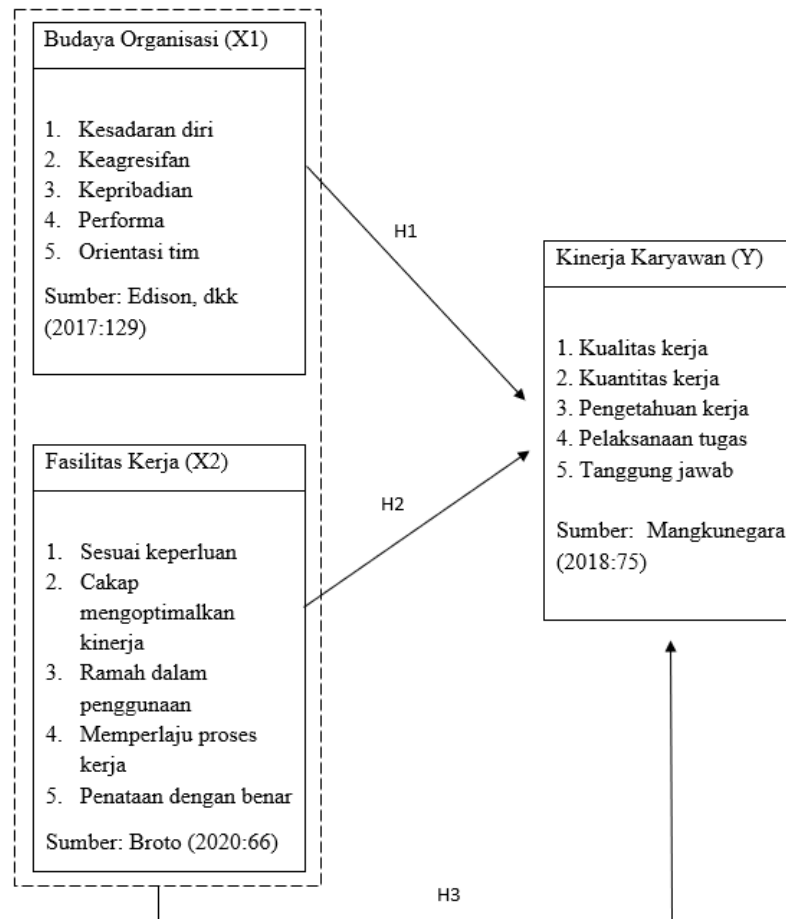
2. Budaya Organisasi

Menurut Darodjat dalam Titie dkk (2022:38) budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (value), keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi



3. Fasilitas Kerja

Menurut Budi, dkk (2019:224) Fasilitas adalah sarana pendukung yang digunakan dalam bentuk benda, alat ataupun uang atau menunjang kinerja karyawan dan kelancaran penyelenggaraan usaha tertentu



Gambar 2. 1

Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:8), “Metode penelitian kuantitatif bisa didefinisikan sebagai metode penelitian yang didasarkan dari ideologi positivis. Prosedur pengambilan sampel sering digunakan secara acak untuk menganalisis populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dilakukan dengan alat penelitian, serta analisis data bersifat kuantitatif ataupun statistik, yang bertujuan guna menguji hipotesis yang sudah dihasilkan”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Untuk menguji instrumen penelitian menggunakan analisis dengan SPSS versi 27. Pengujian validitas dengan menggunakan analisis faktor yang bertujuan untuk memastikan bahwa masing-masing pernyataan terklasifikasikan pada variabel yang telah dilakukan. Apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat dikatakan item kuesioner adalah valid



Tabel 4. 9
Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

No	No item	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	X1.1	0,585	0,254	Valid
2.	X1.2	0,802	0,254	Valid
3.	X1.3	0,855	0,254	Valid
4.	X1.4	0,764	0,254	Valid
5.	X1.5	0,599	0,254	Valid
6.	X1.6	0,738	0,254	Valid
7.	X1.7	0,816	0,254	Valid
8.	X1.8	0,653	0,254	Valid
9.	X1.9	0,888	0,254	Valid
10.	X1.10	0,777	0,254	Valid

Sumber : data pengolahan SPSS 2025

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat dijelaskan bahwa hasil uji validitas pada budaya organisasi (X1), item kuesioner sampai 10 adalah valid berdasarkan rhitung lebih besar dari rtabel (rhitung > rtabel) dimana rtabel yanti 0,254

Tabel 4. 10
Validitas Variabel Fasilitas Kerja (X2)

No	No item	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	X2.1	0,753	0,254	Valid
2.	X2.2	0,638	0,254	Valid
3.	X2.3	0,793	0,254	Valid
4.	X2.4	0,792	0,254	Valid
5.	X2.5	0,419	0,254	Valid
6.	X2.6	0,539	0,254	Valid
7.	X2.7	0,786	0,254	Valid
8.	X2.8	0,765	0,254	Valid
9.	X2.9	0,832	0,254	Valid
10.	X2.10	0,775	0,254	Valid

Sumber : data pengolahan SPSS 2025

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dijelaskan bahwa hasil uji validitas pada fasilitas kerja (X2), item kuesioner sampai 10 adalah valid berdasarkan rhitung lebih besar dari rtabel (rhitung > rtabel) dimana yaitu 0,254

Tabel 4. 11
Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	No item	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	Y1	0,329	0,254	Valid
2.	Y2	0,626	0,254	Valid
3.	Y3	0,711	0,254	Valid
4.	Y4	0,678	0,254	Valid
5.	Y5	0,820	0,254	Valid
6.	Y6	0,700	0,254	Valid
7.	Y7	0,731	0,254	Valid
8.	Y8	0,612	0,254	Valid
9.	Y9	0,650	0,254	Valid
10.	Y10	0,801	0,254	Valid

Sumber : data pengolahan SPSS 2025

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dijelaskan bahwa hasil uji validitas pada kinerja karyawan (Y), item kuesioner sampai 10 adalah valid berdasarkan rhitung lebih besar dari rtabel (rhitung > rtabel) dimana rtabel yaitu 0,254

**b. Hasil Uji Reliabilitas****Tabel 4. 12****Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.914	10

Sumber : data hasil SPSS 2025

Berdasarkan hasil data pada tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 yaitu dengan nilai 0,914.

Tabel 4. 13**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Fasilitas Kerja (X2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.893	10

Sumber : data hasil SPSS 2025

Berdasarkan hasil data pada tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja (X2) dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 yaitu dengan nilai 0,893

Tabel 4. 14**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.859	10

Sumber : data hasil SPSS 2025

Berdasarkan hasil data pada tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 yaitu dengan nilai 0,859.

2. Uji Asumsi Klasik**a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal



Tabel 4. 15
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.06410382
Most Extreme Differences	Absolute		.062
	Positive		.062
	Negative		-.057
Test Statistic			.062
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.826
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.817
		Upper Bound	.836
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 2000000			

Sumber : data hasil SPSS 2025

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diketahui nilai uji (K-S) memperoleh signifikan *kolomogorov-smirnov* sebesar 0,200 dengan begitu dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal karena 0,200 lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$).

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 16
Hasil Uji Multikolinieritas

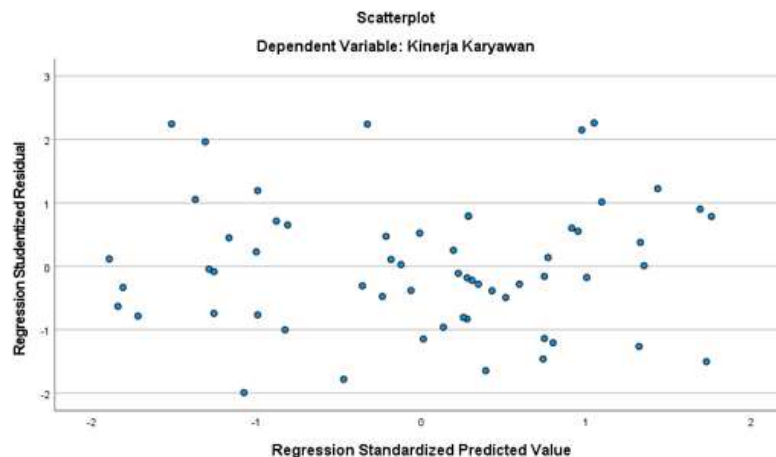
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.779	2.781		4.236	.000		
	X1	.590	.128	.679	4.619	.000	.291	3.440
	X2	.124	.129	.142	.963	.339	.291	3.440
a. Dependent Variable: Y								

Sumber : data pengolahan SPSS 2025

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.16 diatas, maka pada kolom tolerance nilai tolerance budaya organisasi adalah 0,291 dan nilai tolerance variabel fasilitas kerja adaah 0,291 atau diatas 1 pada kolom VIF. Nilai VIF variabel budaya organisasi senilai 3,440 dan nilai VIF fasilitasn kerja senilai 3,440 atau dibawah 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas karena dalam penelitian ini nilai tolerance diatas 1 yaitu 0,291 dan nilai VIF dibawah 10 yaitu 3,440



c. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : data hasil SPSS 2025

Gambar 4. 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik diatas, jika penyebaran data pada *scater pot* tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu (naik turun berkelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan tidak terjadi problem heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 19
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (X1) Dan (X2) Terhadap (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11.779	2.781		4.236
	Budaya Organisasi	.590	.128	.679	4.619
	Fasilitas Kerja	.124	.129	.142	.963

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data hasil SPSS 2025

- Konstanta sebesar 11.779 artinya jika tidak ada perubahan atau sama dengan nol pada budaya organisasi (X1) dan fasilitas kerja (X2) maka kinerja karyawan (Y) pada PT. Dwindo Berlian Samjaya Tangerang Selatan memiliki nilai 11.779
- Nilai koefisien regresi linier berganda pada variabel budaya organisasi (X1) yaitu sebesar 0,590. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila budaya organisasi (X1) semakin baik, maka kinerja karyawan (Y) pada PT. Dwindo Berlian Samjaya Tangerang Selatan akan meningkatkan sebesar 0,590
- Nilai koefisien regresi linier berganda pada variabel fasilitas kerja (X2) yaitu sebesar 0,124. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila fasilitas kerja (X2) semakin baik, maka kinerja karyawan (Y) pada PT. Dwindo Berlian Samjaya Tangerang Selatan akan meningkat sebesar 0,124



4. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 22
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan (X1) Dan (X2) Terhadap (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.801 ^a	.642	.630	3.11740	.642	51.175	2	57	.000

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

Sumber : data hasil SPSS 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.22 diatas, diketahui nilai korelasi antara budaya organisasi (X1) dan fasilitas kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,801 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya budaya organisasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hhubungan yang sangat kuat.

5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 25
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan (X1) dan (X2) Terhadap (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.642	.630	3.11740

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

Sumber : data hasil SPSS 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.25 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,642 maka disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 64,2% sedangkan sisanya (100 – 64,2%) = 35,8% dipengaruhi oleh faktor lain

6. Uji Hipotesis

Tabel 4. 26
Hasil Uji t Variabel (X1) Terhadap (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12.345	2.716		.000
	Budaya Organisasi	.693	.069	.798	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data hasil SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel budaya organisasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) didapatkan t hitung sebesar 10,077 dan t tabel 2,002 (Df = t (a/2 : n-k-1) jadi Df = 60 – 2 -1 = 57) atau t hitung lebih besar dari t tabel (t hitung > t tabel) dengan signifikan 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya yaitu variabel budaya organisasi (X1) secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Dwindo Berlian Samjaya Tangerang Selatan.



Tabel 4. 27
Hasil Uji t Variabel (X2) Terhadap (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	16.187	3.036		5.333
	Fasilitas Kerja	.627	.081	.713	7.745

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data hasil SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel fasilitas kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) didapatkan t hitung sebesar 7,745 dan t tabel 2,002 (Df = t (a/2 : n-k-1) jadi Df = 0,025 : 60 - 2 - 1 = 57) atau t hitung lebih besar dari t tabel (t hitung > t tabel) dengan signifikan 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya yaitu variabel fasilitas kerja (X2) secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Dwindo Berlian Samjaya Tangerang Selatan

Tabel 4. 28
Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	994.648	2	497.324	51.175
	Residual	553.935	57	9.718	
	Total	1548.583	59		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Budaya Organisasi

Sumber : data hasil SPSS 2025

Berdasarkan dari hasil uji simultan budaya organisasi (X1) dan fasilitas kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai f hitung 51,175 > f tabel 3,159 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya variabel budaya organisasi dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwindo Berlian Samjaya Tangerang Selatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwindo Berlian Samjaya Tangerang Selatan, dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Kinerja karyawan pada PT. Dwindo Berlian Samjaya Tangerang Selatan dipengaruhi oleh budaya organisasi. Berdasarkan persamaan regresi yaitu $Y = 12,345 + 0,693X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,798 dimana nilai tersebut berada pada tingkat interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,636 maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 63,6% sedangkan sisanya 36,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis menentukan nilai t hitung $10,077 > 2,002$ t tabel. Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Kinerja karyawan pada PT. Dwindo Berlian Samjaya Tangerang Selatan dipengaruhi oleh fasilitas kerja. Berdasarkan persamaan regresi yaitu $Y = 16,187 + 0,627X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,713 dimana nilai tersebut berada pada tingkat interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,508 maka dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 50,8% sedangkan sisanya 49,2% dipengaruhi oleh faktor



lain. Uji hipotesis menentukan nilai t hitung lebih besar $7,745 > 2,002$ t tabel. H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Kinerja karyawan pada PT. Dwindo Berlian Samjaya Tangerang Selatan dipengaruhi oleh budaya organisasi dan fasilitas kerja. Berdasarkan persamaan regresi yaitu $Y = 11,779 + 0,590X_1 + 0,124X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,801 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya budaya organisasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,642 maka disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 64,2% sedangkan sisanya 35,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menentukan nilai f hitung $51,175 > f$ tabel 3,159 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R.A (2020:11-20). *Pengantar manajemen*. Malang : AE Publishing.
- Aditama, R.A (2020:4-6). *Pengantar manajemen*. Malang : AE Publishing.
- Anandita, S. R., Indriyani, S., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Zam–Zam Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 881-890.
- Arsyad, F. (2020:30). *Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan pelayanan di hotel nusantara syari'ah bandar lampung* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- DARMAWAN, I. A. P. (2024). *PENGARUH FASILITAS, MOTIVASI, DAN KEAMANAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PENGAMAT PENGAIRAN DAERAH IRIGASI TUKAD AYUNG KEDEWATAN* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Dewi, M. S., Hutasuhut, J., Lubis, T., & Harahap, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(2), 129-145.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi.
- Fatimah, A. N., & Sudarso, A. P. (2025). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. PESONA MITRATAMA ELEKTRINDO BEKASI. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(2), 11-18.
- Haq, B. L. R., & Marthadinata, S. (2024). PENGARUH SISTEM KONSINYASI DAN HARGA TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN APLIKASI TELKOPAY DI KECAMATAN SAWANGAN KOTA DEPOK. *Jurnal Sinergi Manajemen*, 1(1), 90-99.
- Hidayati, U. (2020:12). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cendekia Publisher.
- Jannah, M. (2021). Manajemen sumber daya manusia.
- Juliani, N. P. S., & Suputra, G. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Desa Sangeh Abiansemal Badung. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 335-348.
- Kearsipan, C. M. (2020:33). 1. Pengertian Manajemen. *Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*.
- Mamik (2016:22). *Manajemen sumber daya manusia*. Sidoarjo : Zifatama Jawa.
- Mangkunegara, A. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mujahida, S (2018:11). *Pengantar manajemen*. Makasar : CV SAH MEDIA.



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AIR MINUM BANDARMASIH (PERSERODA) BANJARMASIN (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).

Pramana, D, Armayanti, N, Irwansyah dan Tambunan, K, E (2022:101) *Budaya Organisasi*. Medan : Merdeka Kreasi Group

Ramadhan, G. I., Sulistiyani, E., & Khakim, L. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Antar PT Pos Indonesia SPP Semarang. *JOBS (Jurnal Of Business Studies)*, 5(1), 87-94.

Rochim, A. D. T., Suwarsono, B., & Kurniawan, B. W. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PR. Dua Dewi Cabang Kediri. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 49-61.

Safiih, A. R., & Alamsyah, A. (2024). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR KARYA PRIMA SENTOSA DI TANGERANG. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 1376-1383.

Saihudin, H (2019:2). *Manajemen sumber daya manusia*. Sidoarjo : Uwais Inspirasi Indonesia.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Surya, J. E. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bca Kcu Magelang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 759-768.

Susanti, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Displin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pamulang. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, 2(2), 175-188.

Wijaksono, E. B., Sutapa, H., & Fajariah, N. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Jasa Tirta I Wilayah Sub Dja Ii/I Kediri. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 89-105.

Yunus dan Dja'far, B.A (2021:6). *Manajemen Pendidikan islam* : Adap

ZAGOTO, M. C. (2024). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL 1 PERSERO MEDAN.