

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Doni Saputra*

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasyim Asy'ari

Mahfudiyanto

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasyim Asy'ari

Korespondensi penulis: donisaputrabangkahulu@gmail.com

Abstract. *This research aims to determine the influence of organizational culture and work environment on the performance of CV employees. Gresik Panorama. The method used in this research is a quantitative research method and uses a causal or cause-and-effect approach. The total sample was 50 employees using saturated sampling techniques. Data collection techniques use questionnaires. Data analysis takes the form of validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t test, F test, and R2 test. The results of this research show that (1) Organizational Culture influences CV Employee Performance. Panorama Gresik calculated t value 5.224 > t table value 0.278, (2) The work environment has no effect on CV employee performance. Panorama Gresik calculated t value 1.641 > t table value 0.278, (3) Organizational Culture and Work Environment simultaneously influence the performance of CV employees. Panorama Gresik calculated F value 32.133 > table F value 3.19.*

Keywords: *Organizational Culture; Work environment; Employee performance*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Panorama Gresik. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dan menggunakan pendekatan kausal atau sebab akibat. Jumlah sampel sebanyak 50 karyawan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji R2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Panorama Gresik nilai t hitung 5,224 > nilai t tabel 0,278, (2) Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV. Panorama Gresik nilai t hitung 1,641 > nilai t tabel 0,278, (3) Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Panorama Gresik nilai F hitung 32,133 > nilai F tabel 3,19.*

Kata kunci : *Budaya Organisasi; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Perubahan teknologi dan informasi menuntut seluruh komponen untuk senantiasa mengikuti perubahan yang terus terjadi. Perubahan yang terjadi menjadi suatu tantangan yang perlu mendapatkan perhatian yang serius dari para pengelola perusahaan dalam mengelola organisasinya. Setiap keadaan yang senantiasa berubah tanpa kita sadari membutuhkan sikap yang penuh kehati-hatian agar pengelola organisasi sesegera mungkin melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang terjadi agar dapat terus bertahan menghadapi lajunya proses perubahan (Rasty, 2019).

Sumber daya terpenting dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha mereka kepada organisasi. Oleh Karena itu, kemajuan suatu perusahaan dapat di tentukan dari sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja terbaik dari setiap individu (Puspitasari & Ningsih, 2021).

Menurut (Laily & Anah, 2021), Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan. Adapun pengukuran kinerja merupakan hal yang paling penting dalam manajemen program secara keseluruhan karena

Received Oktober 29, 2023; Revised November 28, 2023; Accepted Desember 05, 2023

* Doni Saputra, donisaputrabangkahulu@gmail.com

kinerja yang dapat diukur akan mendorong pencapaian kinerja tersebut. Jadi kinerja karyawan merupakan sikap individu untuk menghasilkan kerja yang baik sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat memenuhi kebutuhan perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja baik dan sebaliknya.

Budaya organisasi merupakan nilai yang dianut secara bersama oleh anggota organisasi, cenderung membentuk perilaku kelompok. Nilai-nilai sebagai budaya organisasi cenderung tidak terlihat maka sangat sulit berubah. Budaya organisasi juga berkaitan dengan konteks perkembangan organisasi, yang berarti bahwa budaya ini ada dalam sejarah organisasi, diyakini bersama-sama dan tidak mudah di manipulasi secara langsung (Santoso, 2020).

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan bahan perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun kelompok. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau layak jika manusia dapat melakukan aktivitas secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Emita et al., 2021).

Menurut hasil observasi yang peneliti lakukan di CV. Panorama Gresik memiliki 50 karyawan. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1998 yaitu seiring adanya reformasi diperkuat dengan adanya otonomi daerah yang mendorong adanya desentralisasi sehingga terbentuklah CV. Panorama Gresik. Perusahaan ini berjalan dibidang jasa yaitu konsultan kontruksi yang menerima jasa perancangan, perencanaan serta pengawasan teknik dalam bidang kontruksi bangunan.

Wawancara yang peneliti lakukan dengan karyawan CV. Panorama Gresik terkait budaya organisasi yang merujuk pada pola komunikasi yang terjadi di CV. Panorama Gresik yaitu terdapat permasalahan dimana karyawan dalam berkomunikasi antar karyawan satu dengan yang lainnya masih terdapat kesenggangan dimana karyawan melakukan tebang pilih dalam berkomunikasi dan adanya perbedaan karakter setiap karyawan sehingga sering terjadi salah persepsi antar karyawan dalam satu kantor.

Observasi yang peneliti lakukan terkait Budaya organisasi yang sudah menjadi sebuah kebiasaan di CV. Panorama Gresik yaitu terkait dengan briving kepada seluruh karyawan dilaksanakan secara situasional tergantung kondisi yang terjadi pada saat itu, pelaksanaan briving ini biasa dilaksanakan dalam satu minggu dua kali tergantung pada item-item pekerjaan yang membutuhkan briving. Selain itu karyawan di CV. Panorama Gresik diperkenankan membantu karyawan lainnya karena sistem yang dipakai CV. Panorama Gresik yaitu sistem

kekeluargaan atau gotong royong, sehingga yang dilihat oleh publik itu bukan karya perseorangan atau satu karyawan namun yang dilihat oleh publik yaitu karyanya CV. Panorama Gresik.

Wawancara yang peneliti lakukan dengan karyawan terkait Pengarahan karyawan yang terjadi di CV. Panorama Gresik masih kurang maksimal dikarenakan pimpinan selalu memberikan kebebasan kepada karyawannya. Namun faktanya tidak semua karyawan bisa melakukan pekerjaan secara langsung tanpa adanya pengarahan dari atasan. Selain itu kontrol terhadap karyawan di CV. Panorama Gresik kurang maksimal dimana control penuh dipegang oleh direktur yang mana ketika direktur bertugas keluar kota maka banyak karyawan yang bekerja tidak maksimal dikarenakan karyawan merasa tidak ada yang mengawasi disetiap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan terkait temperature/suhu udara yang ada didalam ruangan menurut pengakuan karyawan kondisi sirkulasi udara didalam ruang kerja kurang stabil dikarenakan AC (*air conditioner*) yang terkadang suhunya tidak stabil sehingga membuat karyawan yang bekerja merasa kurang nyaman yang mana dalam bekerja hampir semua karyawan berada didalam kantor. Tidak jarang karyawan tiba-tiba mengalami gejala flu dan bisa sampai sakit.

lingkungan kerja yang merujuk pada indikator sirkulasi udara didalam ruang kerja karyawan kurang baik dimana didalam satu gedung tempat kerja karyawan terdapat dapur penyedia makan siang untuk karyawan. Diwaktu pagi ketika juru masak sedang mempersiapkan makanan siang untuk istirahat aroma masakan masuk kedalam ruang kerja karyawan sehingga karyawan merasa kurang nyaman saat bekerja. Kurang baiknya pembagian sirkulasi udara tersebut akhirnya membuat para karyawan terganggu dengan adanya aroma masakan yang masuk kedalam ruang kerja.

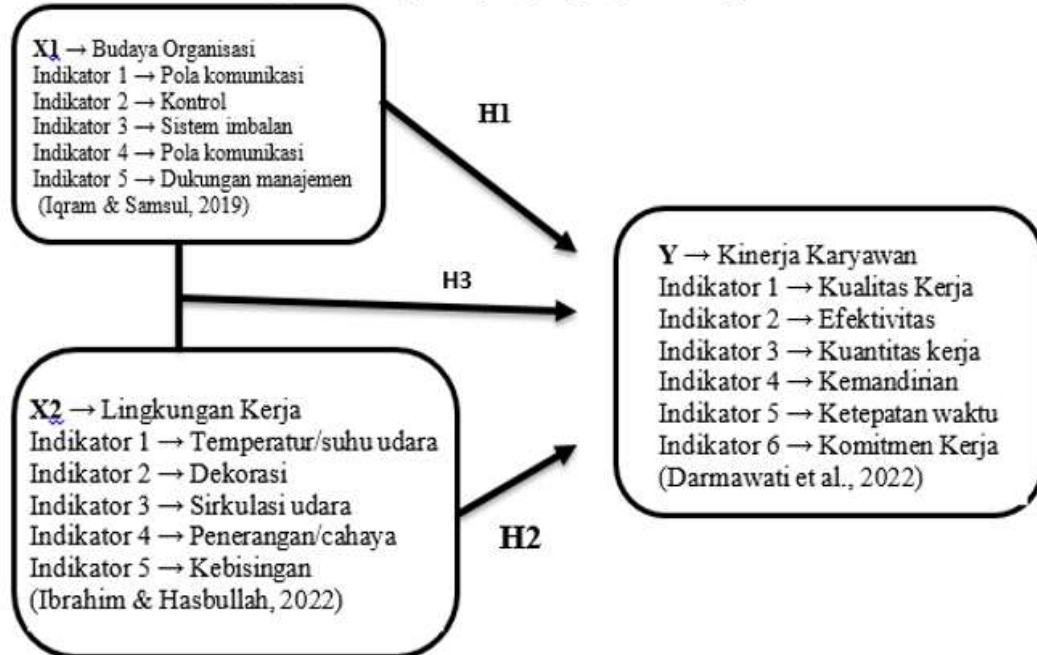
METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan menggunakan rumusan masalah asosiatif melalui hubungan kausal. Hubungan yang bersifat sebab akibat antara budaya organisasi dan lingkungan kerja (variabel independen) serta kinerja (variabel dependen), maka penelitian yang digunakan merupakan penelitian kuantitatif karena teknik analisis yang digunakan berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2019).

Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Panorama Gresik. Teknik pengumpulan data menggunakan Langkah analisis data mulai statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi

klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25.

Berikut adalah kerangka konseptual yang dipergunakan peneliti:



Sumber: Data diolah peneliti, 2023

HASIL

a. Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya sebuah Metode yang digunakan dalam menguji validitas dalam penelitian ini adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan $\alpha = 0.05$. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2021).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,612	0,284	Valid
X1.2	0,740	0,284	Valid
X1.3	0,485	0,284	Valid
X1.4	0,642	0,284	Valid
X1.5	0,741	0,284	Valid
X1.6	0,646	0,284	Valid
X1.7	0,589	0,284	Valid
X1.8	0,661	0,284	Valid
X1.9	0,731	0,284	Valid
X1.10	0,532	0,284	Valid

Sumber : Hasil Olah SPSS, 2023

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,662	0,284	Valid
X2.2	0,713	0,284	Valid
X2.3	0,372	0,284	Valid
X2.4	0,675	0,284	Valid
X2.5	0,589	0,284	Valid
X2.6	0,719	0,284	Valid
X2.7	0,662	0,284	Valid
X2.8	0,597	0,284	Valid
X2.9	0,696	0,284	Valid
X2.10	0,642	0,284	Valid

Sumber : Hasil Olah SPSS, 2023

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y.1	0,484	0,284	Valid
Y.2	0,723	0,284	Valid
Y.3	0,736	0,284	Valid
Y.4	0,578	0,284	Valid
Y.5	0,594	0,284	Valid
Y.6	0,371	0,284	Valid
Y.7	0,735	0,284	Valid
Y.8	0,582	0,284	Valid
Y.9	0,555	0,284	Valid
Y.10	0,429	0,284	Valid
Y.11	0,562	0,284	Valid
Y.12	0,619	0,284	Valid

Sumber : Hasil Olah SPSS, 2023

b. Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas yang digunakan adalah menggunakan rumus teknis *cronbach alpha*. Jika nilai diperoleh lebih besar dari 0,7. Maka kuesioner tersebut telah reliabel (Ghozali, 2021).

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N Of Item	Keterangan
Budaya organisasi	0,757	11	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,756	11	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,754	13	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil Uji reliabilitas dari variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja kerja terhadap kinerja karyawan memberikan masing-masing nilai koefisien *Cronbach Alpha* > 0,7. Artinya, variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2021).

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.45286496
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.075
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Olah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas bahwa nilai signifikansi pada Asymp. Sig. 2 (2-tailed) yaitu 0,200 menunjukkan > 0,05. Sehingga data residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model (Ghozali, 2021).

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.716	2.535		.283	.778		
	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	.185	.084	.240	2.207	.030	.477	2.096
	Komitmen Organisasi (X2)	.363	.071	.559	5.138	.000	.477	2.096

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Olah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan uji multikolinieritas diatas menunjukkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolonieritas karena nilai tolerance yaitu, $0,629 > 0,10$. Serta dapat dilihat dari nilai VIF yang menunjukkan bahwa nilai VIF $1,590 < 10,00$ Artinya hasil perhitungan nilai VIF adalah 1,590 yang menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glesjer

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.981	3.757		-.261	.795		
	Total budaya organisasi	.131	.083	.280	1.568	.124	.629	1.590
	Total lingkungan kerja	-.061	.121	-.091	-.507	.615	.629	1.590

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Hasil olah SPSS, 2023

Dari tabel 7 tampak bahwa nilai signifikasi Budaya Organisasi 0,124 dan Lingkungan Kerja 0,615 > dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.803	5.630		1.386	.172
	Total budaya organisasi	.653	.125	.624	5.224	.000
	Total lingkungan kerja	.297	.181	.196	1.641	.108

a. Dependent Variable: Total Kinerja karyawan

Sumber : Hasil olah SPSS, 2023

Terkait tabel 8 diatas, maka persamaan analisis regresi linier sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \text{ atau } Y = 7,803 + 0,653X_1 + 0,297X_2 + e$$

Keterangan =

$$a = 7,803$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas, maka diperoleh nilai konstanta sebesar 7,803 Artinya, apabila seluruh variabel bebas dianggap nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) pada CV. Panorama Gresik sebesar 7,803.

$$b_1 = 0,653$$

Koefisien regresi untuk variabel bebas (X1) bernilai positif, menunjukkan bahwa adanya hubungan searah antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Koefisien regresi linier budaya organisasi sebesar 0,653, artinya jika budaya organisasi meningkat, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,653.

$$b_2 = 0,297$$

Koefisien regresi untuk variabel bebas (X2) bernilai positif, menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Koefisien regresi linier lingkungan kerja sebesar 0,297, artinya jika lingkungan kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,297.

Uji Hipotesis

a. Uji t

Tabel 9. Hasil uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.803	5.630		1.386	.172
	Total budaya organisasi	.653	.125	.624	5.224	.000
	Total lingkungan kerja	.297	.181	.196	1.641	.108

a. Dependent Variable: Total Kinerja karyawan

Sumber : Hasil olah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji t (parsial) untuk variabel budaya organisasi (X1) diperoleh $t_{hitung} = 5,224$ dan t tabel diperoleh angka = 1,677 nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial menyatakan bahwa ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di CV. Panorama Gresik.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel lingkungan kerja (X2) diperoleh $t_{hitung} = 1,641$ dan t tabel diperoleh angka = 1,677 nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dengan nilai

signifikansi $0,10 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya secara parsial menyatakan bahwa tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Panorama Gresik.

b. Uji F

Tabel 10 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	403.109	2	201.555	32.133	.000 ^b
	Residual	294.811	47	6.273		
	Total	697.920	49			

a. Dependent Variable: Total Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Total lingkungan kerja , Total budaya organisasi

Sumber: Hasil olah SPSS, 2023

Hasil uji F pada tabel 10. diperoleh nilai F sebesar 32,133 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan secara signifikansi oleh budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja, secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Panorama, Gresik.

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	.578	.560	2.505

a. Predictors: (Constant), Total lingkungan kerja , Total budaya organisasi

b. Dependent Variable: Total Kinerja karyawan

Sumber : Hasil olah SPSS, 2023

Dari hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.17, nilai yang dijadikan acuan koefisien determinasi adalah nilai pada adjusted R square yaitu sebesar (0,560) 56% artinya variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar (0,560) 56%, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 56% dan sisanya 44% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Panorama Gresik

Berdasarkan hasil pengujian variabel budaya organisasi $t_{hitung} = 5,224$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di CV. Panorama Gresik. Bisa dibuktikan dengan nilai signifikan lebih kecil dari alpha yaitu 0,05 ($0,000 < 0,05$). Artinya jika pimpinan memberikan arahan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik. Dengan adanya arahan langsung dari direktur kepada karyawan yang akhirnya membuat karyawan bekerja secara maksimal dengan kesalahan yang dapat diminimalisir. Tanpa adanya arahan dari direktur bisa jadi pekerjaan yang dikerjakan karyawan kurang maksimal.

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh (Wibowo et al., 2020) memiliki hasil bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan PT. Mutiara Nusantara Globalindo. (Rasty, 2019) memiliki hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Citra Parama Arta. (Ibrahim & Hasbullah, 2022) memiliki hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif kinerja karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Fungsi Retail Sales Jawa bagian barat. (Kairupan et al., 2021) memiliki hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Mandiri Utama Finance Makassar. (Emita et al., 2021), (Emita et al., 2021), memiliki hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai at PT. Pos (Persero) Post Office Bekasi 17000.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Panorama Gresik

Hasil pengujian variabel lingkungan kerja diperoleh $t_{hitung} = 1,641$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,10 < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan secara parsial H_2 yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Panorama Gresik. Nilai terendah dari kuesioner lingkungan kerja terletak pada indikator sirkulasi udara dan item pernyataan nomor 6 yaitu “kurangnya ventilasi udara dapat mengganggu karyawan dalam bekerja”. Artinya jika lingkungan kerja di CV. Panorama Gresik kurang baik maka tidak mempengaruhi kinerja karyawan CV. Panorama Gesik.

Hasil penelitian yang sejalan dengan penelitian (Emil & Albetris, 2019), memiliki hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja PDAM Tirta Mayang Kota Jambi. (Safira & Rozak, 2020), memiliki hasil Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (studi pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah). (W. R. Saputra, 2019) memiliki hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Teluk Lamong Surabaya. (Iqram & Samsul, 2019) memiliki hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kab.Barru.

c. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan CV. Panorama Gresik

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS diperoleh nilai F sebesar 32,133 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0,05. Bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel budaya organisasi (Y) dapat dijelaskan secara signifikansi oleh budaya organisasi (X1), lingkungan kerja

(X2). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Panorama Gresik. Artinya jika budaya organisasi dan lingkungan kerja di CV. Panorama Gresik baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan di CV. Panorama Gresik.

Hasil penelitian yang sejalan dengan penelitian (Wibowo et al., 2020) memiliki hasil bahwa pengaruh budaya organisasi, dan lingkungan kerja, mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan PT. Mutiara Nusantara Globalindo. (Rasty, 2019), memiliki hasil bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja CV. Citra Parama Arta. (Ibrahim & Hasbullah, 2022), memiliki hasil bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Pertamina Patra Niaga Fungsi Retail Sales Jawa bagian barat. (Kairupan et al., 2021), memiliki hasil bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Utama Finance Makassar. (Darmawati et al., 2022) memiliki hasil bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada kantor Kementerian Agama kabupaten Aceh Besar.

KESIMPULAN

Melalui dari rumusan masalah, hipotesis dan hasil penelitian yang telah dijelaskan terkait pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Panorama Gresik, dapat disimpulkan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Panorama Gresik, lingkungan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada CV. Panorama Gresik, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Panorama Gresik.

Berberapa saran bagi perusahaan, CV. Panorama Gresik sebaiknya memberikan kenaikan penghasilan (gaji dan tunjangan kegiatan tambahan) didasarkan atas prestasi kerja yang nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan. CV. Panorama Gresik sebaiknya membenahi ventilasi udara yang ada di ruang kerja, terutama ruang dapur penyedia makanan untuk istirahat karyawan agar ketika karyawan sedang bekerja bau hasil masakan tidak masuk dalam ruang kerja karyawan. Dengan ditambahnya ventilasi udara, maka diharapkan karyawan akan lebih maksimal dalam bekerja. CV. Panorama Gresik sebaiknya pimpinan selalu memberikan pengarahan serta memonitoring terhadap karyawannya ketika mereka melaksanakan tugas mereka, agar karyawan terhindar dari kesalahan dalam bekerja.

Bagi penelitian selanjutnya sebaiknya melakukan kajian lebih mendalam terhadap variabel-variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dalam kaitannya untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Darmawati, D., Bakri, M., & Ikhbar, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar. *Serambi Konstruktivis*, 4(2), 125–137.

Emil, M., & Albetris. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(2), 437. <https://doi.org/10.33087/jmas.v4i2.130>

Emita, I., Syamsudin, & Sugeng, I. S. (2021). the Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance At Pt Pos (Persero) Post Office Bekasi 17000. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(1), 2722–8878. <http://www.jiemar.org>

Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate (Edisi 10)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ibrahim, D. M., & Hasbullah, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pertamina Patra Niaga Fungsi Retail Sales Jawa Bagian Barat. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 10(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v10i2.718>

Iqram, J., & Samsul, R. (2019). pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Profibility FEB*, 3(1), 54–65.

Kairupan, I., Bakar, herminawati abu, & Indrayani, N. (2021). pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt mandiri utama finance. *Journal, Economic Bosowa*, 6(004), 1–12. file:///C:/Users/Smile/Downloads/manajemen sumber daya manusia (PDFDrive.com).pdf

Laily, N., & Anah, L. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 3(2), 139–153. <https://doi.org/10.33752/bima.v3i2.349>

Puspitasari, yiyin mardiana, & Ningsih, L. sugi rahayu. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kabupaten Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 3(2), 185–198. <https://doi.org/10.33752/bima.v3i2.353>

Rasty, Y. (2019). pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan cv. citra paramarta. *Jurnal Gema Ekonomi*, 9(1).

Safira, A. D. A., & Rozak, H. H. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah). *Proceeding SENDIU, 2017*, 978–979.

Santoso, S. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Rajawali Pt. Telkom. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 7(1), 65. <https://doi.org/10.30998/jabe.v7i1.6381>

Saputra, D., & Mahfudiyanto. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Panorama Gresik.

Saputra, W. R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Terminal Teluk Lamong Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 85–92.

Sugiyono. (2019). *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. alfabeta.

Wibowo, F. P., Sugandha, S., Sugandha, S., Tholok, F. W., & Tholok, F. W. (2020). pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja (Studi Kasus di PT Mutiara Nusantara Globalindo). *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 20(3), 248–258. <https://doi.org/10.33061/jeku.v20i3.4309>