

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih

Desi Nopitasari¹, Romsa Endrekson², Sri Suparni³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih

Email: desinopitasari2811@gmail.com¹, romsaendrekson@gmail.com²,

srisuparni@unpra.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara parsial dan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih dengan sampel berjumlah 51 responden yang merupakan seluruh SDM atau Karyawan PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif serta menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang dibuat dengan SPSS versi 26. Hasil pengujian statistik diperoleh bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) secara parsial tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t hitung $< t$ tabel atau $-3,076 < 2,009$ dan nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$. Variabel Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t hitung $> t$ tabel atau $8,852 > 2,009$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil uji F menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai F hitung $> F$ tabel atau $41,036 > 4,04$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan output model summary didapatkan tabel uji determinasi (R^2) yang memberikan *Adjusted R Square* sebesar 0,616 hal ini berarti 61,6% berpengaruh pada budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya 38,4% kinerja karyawan berpengaruh oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine how Organizational Culture (X1) and Work Environment (X2) partially and simultaneously influence Employee Performance (Y) at PT. Cindo Abadi Perkasa Prabumulih, with a total sample of 51 respondents who represent the entire HR population of PT. Cindo Abadi Perkasa Prabumulih. The type of research used in this study is quantitative with a descriptive approach using a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 26. The results of the partial test show that the variable Organizational Culture (X1) has a t -count of $3.076 > 2.009$ with a significance value of $0.003 < 0.05$, meaning it has a significant influence on Employee Performance (Y). The Work Environment variable (X2) also partially has a t -count of $8.852 > 2.009$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. The F -test results indicate that Organizational Culture and Work Environment simultaneously have a significant effect on Employee Performance, with an F -count $> F$ -table value of $41.036 > 4.00$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Based on the model summary output, the coefficient of determination (R^2) obtained is an Adjusted R Square value of 0.616, which means that 61.6% of the employee performance is influenced by organizational culture (X1) and work environment (X2), while the remaining 38.4% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis dalam era globalisasi saat ini semakin meningkat dan kompleks perusahaan dituntut untuk selalu siap dalam menghadapi setiap perubahan-perubahan yang terjadi serta memperbaiki hal yang terkait agar dapat bertahan dan berkembang. Hal tersebut tentunya dapat mendorong perusahaan berupaya untuk meningkatkan produktivitas usahanya demi tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor sumber dayamanusia(SDM) yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Khususnya dalam industri konstruksi yang saat ini semakin kompetitif, di mana proyek-proyek besar dengan tenggat waktu yang ketat dan kolaborasi lintas tim yang kompleks, kinerja karyawan dalam industri konstruksi memiliki peran yang sangat krusial. Budaya yang berorientasi pada kualitas akan mendorong karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi, sesuai dengan standar yang ditetapkan. Hal ini akan meningkatkan reputasi perusahaan.

Budaya organisasi dan lingkungan kerja merupakan dua faktor internal penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Budaya organisasi berperan sebagai pedoman dalam perilaku dan pengambilan keputusan karyawan di tempat kerja. Adanya budaya organisasi yang kuat dalam suatu perusahaan tentunya mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Namun dalam beberapa perusahaan sering ditemukan budaya organisasi yang tidak mendukung seperti kurangnya komunikasi yang baik, ketidakharmonisan dalam tim dan rendahnya keterlibatan karyawan. Hal ini dapat mengakibatkan rendahnya motivasi kerja hingga menurunnya produktivitas kinerja karyawan. Menurut Irvan (dalam Fredy dan Melania, 2023:51) “budaya organisasi sebagai sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi sehingga hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri.” Budaya organisasi dapat berdampak pada efisiensi dan produktivitas organisasi.

Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif juga diperlukan untuk mendukung efisiensi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Menurut Nitisemito (dalam Fredy dan Melania, 2023:52) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan.” Lingkungan kerja menjadi peran yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja yang kondusif baik dari segi fisik maupun nonfisik, dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga meningkatkan semangat kerja dan efisiensi. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai, seperti fasilitas yang kurang mendukung, kondisi fisik yang tidak nyaman atau hubungan kerja yang tidak harmonis dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

Adanya kedua faktor tersebut tentunya dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (dalam Fredy dan Melania, 2023:53) “kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Keberhasilan organisasi mencapai tujuannya sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusianya. Maka dari itu sumber daya manusia yang kinerjanya baik dapat menciptakan kualitas dan meningkatkan produktivitas suatu organisasi.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan ada beberapa faktor berkaitan dengan budaya organisasi yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun di PT. Cindo Abadi Perkasa, diantaranya masih minim penerapan budaya seperti perilaku kerja yang cenderung mengabaikan nilai serta norma-norma yang berlaku, peraturan-peraturan, disiplin waktu, komunikasi dan koordinasi yang kurang antar tim dalam melaksanakan

tugas yang diberikan. Hal ini menyebabkan beberapa karyawan sering melakukan keterlambatan penyelesaian pekerjaan yang telah ditentukan jadwalnya, seperti keterlambatan menyelesaikan tugas laporan dan administrasi yang seharusnya selesai dalam waktu yang telah ditentukan tetapi yang terjadi penyelesaiannya tidak tepat waktu. Hal tersebut tentunya dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Permasalahan lingkungan kerja juga sangat penting bagi kenyamanan kerja karyawan yang melibatkan kondisi fisik maupun nonfisik. Berdasarkan observasi awal keadaan fisik ruang kerja di PT. Cindo Abadi Perkasa sudah cukup baik. Hal ini ditunjukkan pada penataan ruang yang sudah cukup memadai. Namun disekitar area kantor lingkungan kerja PT. Cindo Abadi Perkasa menghadapi kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman, area kantor perusahaan yang berdekatan dengan *Asphalt mixing plant* dan *Batching plant* serta aktivitas kendaraan berat menunjukkan adanya berbagai permasalahan yang mempengaruhi lingkungan kerja, resiko dari mesin AMP dan BCP serta lalu lintas kendaraan berat dapat memicu bahaya bagi karyawan, bahaya-bahaya seperti kebakaran serta kesentrum yang dapat di timbulkan dari peralatan yang berada disekitar lingkungan kerja, hal ini dapat menimbulkan resiko bagi karyawan yang tidak mematuhi peraturan *safety*, pergerakan kendaraan berat yang insentif juga meningkatkan resiko keselamatan disekitar kantor. Selain itu, polusi udara akibat debu, tingkat kebisingan dari suara peralatan, serta asap dan emisi gas dari peralatan kerja berdampak negatif pada kesehatan dan kenyamanan kerja, permasalahan-permasalahan tersebut tidak hanya mempengaruhi kenyamanan kerja tetapi juga dapat menurunkan produktivitas dan kualitas hasil kerja karyawan.

PT. Cindo Abadi Perkasa merupakan salah satu perusahaan kontruksi dan suplayer besar di Kota Prabumulih, yang didirikan pada tanggal 28 Februari 2007 dan disahkan melalui akte notaris Bapak Firlandia Mukhtar S.H. Perusahaan ini bergerak dalam bidang pembangunan proyek nasional seperti infrastruktur, sarana dan prasarana serta bangunan komersial. Perusahaan ini memiliki kewajiban dalam meningkatkan kualitas karyawannya dengan meningkatkan *skill* yang efektif untuk meningkatkan hasil kerja yang maksimal. Budaya organisasi yang kuat dan lingkungan kerja yang nyaman serta mendukung dapat menjadi penyangga bagi karyawan dalam meningkatkan kualitas tersebut. Maka dari itu berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul : **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.**

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan angka dan statistic untuk mengumpulkan dan menganalisis data.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan dalam penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 4 oktober 2024 sampai dengan tanggal 31 Januari 2025.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan sumber data yang akan dijadikan tempat memperoleh data. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Cindo Abadi Perkasa yang berjumlah 51 karyawan. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang ditentukan sama dengan jumlah populasi dengan memakai teknik sampel jenuh, yaitu sebanyak 51 orang.

Jenis dan Sumber Data

Dalam mendukung penelitian yang akan dilakukan maka jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk bilangan yaitu berupa angka-angka atau data kualitatif yang telah diangkakan melalui proses skoring. Sumber data dalam penelitian ini ada dua yaitu, sumber data primer atau data yang diperoleh langsung oleh penulis dan juga data sekunder sebagai data penunjang yang menguatkan perolehan data yang didapat penulis dari artikel, jurnal, serta dokumen yang dimiliki oleh instansi.

Definisi Variabel

Budaya Organisasi (X_1)

Menurut Robbins (dalam Adiawaty, 2020:532) budaya organisasi adalah kerangka nilai yang dipegang oleh setiap anggota organisasi, yang membedakan mereka dari yang lain.

Seleksi Karyawan (X_2)

Sedarmayanti (dalam Fredy, dkk. 2023:52) mendefinisikan lingkungan kerja adalah semua alat perkakas dan bahan yang dihadapi di lingkungan sekitarnya dimana seorang karyawan sedang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik secara perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kinerja Karyawan (Y)

Kasmir (dalam Tinansia, 2024:458) menyebutkan kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang tercapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam waktu tertentu

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan kuisioner berupa daftar pertanyaan tertulis yang tersusun dan disebarkan dan diisi oleh responden, sedangkan observasi dan wawancara sebagai metode pelengkap untuk pengumpulan data.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data adalah aktivitas setelah mengumpulkan data dari seluruh responden maupun sumber data lainnya kemudian memilih mana yang penting dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh peneliti atau orang lain. Menurut Karimuddin (2022:57) instrumen penelitian merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data dari objek penelitian yang berkenaan dengan validitas dan reliabilitas. Instrumen dalam penelitian kuantitatif sangat berpengaruh karena dengan menggunakan instrumen yang tepat akan dapat mengukur variabel yang akan diamati oleh peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dalam penelitian ini, uji validitas menggunakan metode *corrected item-total correlation* atau membandingkan nilai *corrected item-total correlation* sebagai r hitung dengan r tabel. Dengan nilai r tabel sebesar : $df=n-2=51-2=49=0,2759$, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	33,1176	44,306	,576	,835
X1.2	33,3529	44,273	,693	,827
X1.3	33,2941	43,052	,597	,833
X1.4	33,7059	43,892	,668	,828
X1.5	33,4706	45,214	,503	,842
X1.6	33,2353	44,704	,635	,831
X1.7	33,3922	45,523	,441	,848
X1.8	33,2745	45,683	,442	,848
X1.9	33,4510	45,973	,451	,846
X1.10	33,2353	44,784	,586	,835

Sumber: hasil olah data spss 26

Tabel 2
Hail Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	33,3137	28,620	,554	,678
X2.2	33,3529	32,513	,301	,719
X2.3	33,4510	29,933	,454	,695
X2.4	33,4314	31,690	,326	,716
X2.5	33,1176	32,026	,353	,712
X2.6	33,3529	30,473	,462	,695
X2.7	33,0588	29,376	,451	,696
X2.8	33,1176	32,026	,353	,712
X2.9	33,3922	32,723	,373	,723
X2.10	33,2353	31,544	,334	,715

Sumber: hasil olah data spss 26

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	33,2353	25,864	,551	,649
Y.2	33,5294	28,174	,356	,687
Y.3	33,5098	27,815	,425	,674
Y.4	33,3922	29,843	,297	,702
Y.5	33,1176	28,746	,371	,684
Y.6	33,3529	28,393	,364	,685
Y.7	33,4902	28,855	,349	,687
Y.8	33,1765	30,148	,387	,703
Y.9	33,4510	29,853	,368	,700
Y.10	33,4510	27,293	,455	,669

Sumber: hasil olah data SPSS 26

Berdasarkan kolom *corrected item-total* pada tabel 1,2,3. diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 10 item pernyataan tentang budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Cindo Abadi Perkasa menunjukkan hasil bahwa nilai *corrected item-total correlatin* (r hitung) pada setiap item pernyataan variabel bernilai $>$ (lebih besar) ketentuan r tabel sebesar 0,2759 hal ini menunjukkan bahwa semua item indikator tersebut dinyatakan valid dan berarti penelitian ini dapat dilanjutkan.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan pengujian terhadap konsistensi hasil pengukuran dalam instrumen penelitian pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha, instrumen penelitian dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh $> 0,6$.

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

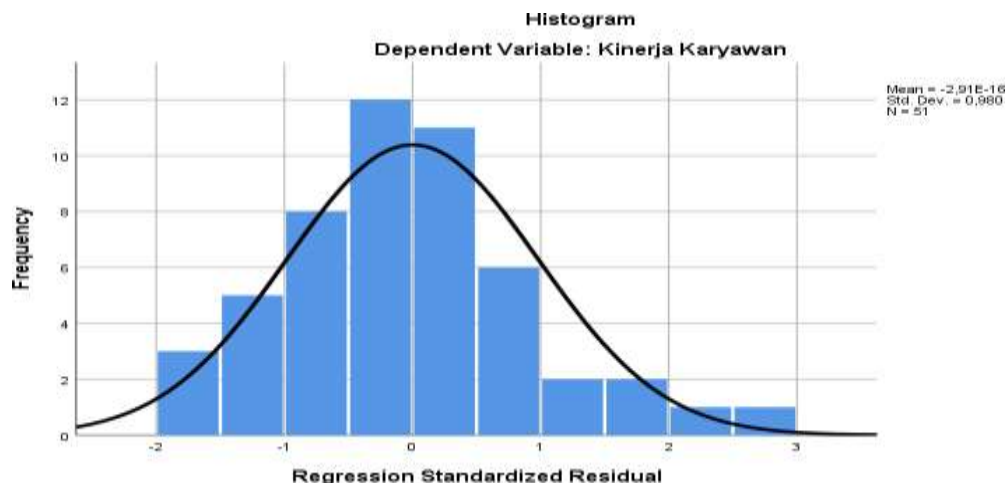
Variabel	Croanbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0,851	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,728	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,707	Reliabel

Sumber: hasil olah data spss 26

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ sehingga dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Gambar 1



Berdasarkan gambar 1 dari grafik histogram di atas dapat diketahui bahwa data terdistribusi secara normal karena membentuk lonceng yang mempunyai derajat kemiringan yang sama antara sisi kiri dan kanannya.

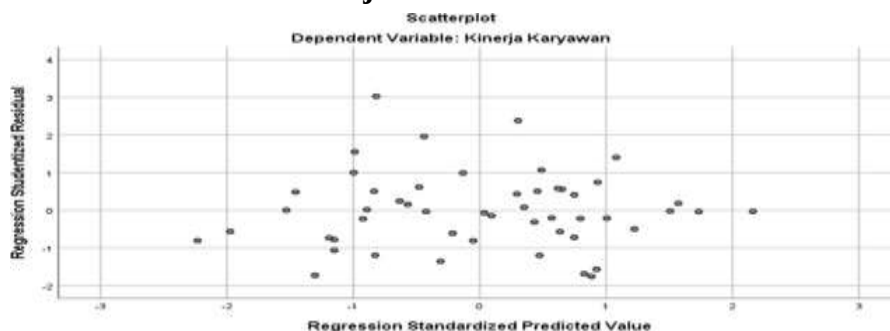
Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain. Dasar analisis adalah :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.3 berikut:

Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: hasil output data spss 26

Berdasarkan gambar 2 di atas terlihat bahwa pola di atas membentuk pola/alur tertentu, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Asumsi klasik tentang heteroskedastisitas dalam model ini terpenuhi, yaitu terbebas dari heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Untuk mengidentifikasi apakah terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi, dilakukan pengujian dengan menggunakan patokan nilai VIF (*variance inflation factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Nilai-nilai ini digunakan sebagai tolak ukur dalam menentukan ada atau tidaknya masalah multikolinearitas dalam suatu model regresi. Kriteria yang digunakan adalah:

1. Jika nilai VIF < 10 atau memiliki tolerance > 0,10 maka dikatakan terbebas dari multikolinearitas dalam model regresi.
2. Jika koefisien korelasi antar variabel bebas kurang dari 0,5 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut :

Tabel 5
Tabel Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19,250	4,204		4,579	,000		
	Budaya Organisasi	-,262	,085	-,272	-3,076	,003	,983	1,018
	Lingkungan Kerja	,749	,085	,783	8,852	,000	,983	1,018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil output data spss 26

Berdasarkan tabel 5 di atas maka dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk budaya organisasi (X₁) sebesar 1.018 dengan nilai tolerance 983, nilai VIF untuk lingkungan kerja (X₂) sebesar 1.018 dengan nilai tolerance 983. Dari semua variabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terbebas dari multikolinearitas dan layak digunakan.

Uji Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk membuktikan sejauh mana budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang akan dianalisis.

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,250	4,204		4,579	,000
	X1	-,262	,085	-,272	-3,076	,003
	X2	,749	,085	,783	8,852	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: *data primer yang diolah, 2025 (spss 26)*

Berdasarkan tabel 6 diatas didapatkan bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 19,250 + (0,262X1) + 0,749X2 + e$$

1. Konstantasebesar 19,250 artinya apabila budaya organisasi dan lingkungan kerja sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih nilainya sebesar 19,250.
2. Koefisien regresi X1 = -0,262 artinya apabila perusahaan meningkatkan faktor budaya organisasi sebesar 1 (satu) satuan, maka perusahaan mendapatkan pengurangan jumlah kinerja karyawan sebesar -0,262.
3. Koefisien regresi X2 = 0,749 artinya apabila perusahaan meningkatkan faktor lingkungan kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka perusahaan akan mendapatkan tambahan jumlah kinerja karyawan sebesar 0,749.

Uji Hipotesis Parsial(Uji t)

Tabel 7
Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,250	4,204		4,579	,000
	X1	-,262	-,085	-,272	-3,076	,003
	X2	,749	,085	,783	8,852	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : *data primer yang diolah, 2025 (spss 26)*

Berdasarkan Tabel 7 diatas dilihat bahwa variabel budaya organisasi (X_1) tidak memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja karyawan (Y) dengan t hitung $< t$ tabel $-3,076 < 2,009$ dan signifikan sebesar $0,003 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan antara budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih. Maka bisa dikatakan hipotesis (H_1) ditolak. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Abd Beri & Ika Korika Swasti (2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi terbukti tidak memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan pada PT Peln Surabaya. diterima.

Berdasarkan Tabel 7 di atas bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja karyawan (Y) dengan t hitung $> t$ tabel atau $8,852 > 2,009$ dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan ada pengaruh secara parsial dan signifikan antara lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih. Maka bisa dikatakan hipotesis (H_2)

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8
Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1074,981	2	537,491	41,036	,000 ^b
	Residual	628,705	48	13,098		
	Total	1703,686	50			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Sumber: data primer yang diolah, 2025 (spss 26)

Berdasarkan Tabel 8 di atas dapat dikatakan berpengaruh apabila F hitung $> F$ tabel. Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa F hitung $> F$ tabel atau $41,036 > 4,04$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,794 ^a	,631	,616	3,61912

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer yang diolah, 2025 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 9 di atas nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,616. Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh variabel budaya organisasi (X_1) dan variabel lingkungan

Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 61,6% sedangkan sisanya 38,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa budaya organisasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi X1 (budaya organisasi) sebesar -0,262, variabel budaya organisasi (X1) tidak memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja karyawan (Y) dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-3,076 < 2,009$ dan signifikan $0,003 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan antarabudayaorganisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.

Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi X2 (lingkungan kerja) sebesar 0,749, variabel lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel kinerja karyawan (Y) dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $8,852 > 2,009$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan ada pengaruh secara parsial dan signifikan antara lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.

Pengaruh budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih

Berdasarkan uji F variabel budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Dapat dikatakan berpengaruh apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebaliknya tidak terdapat pengaruh apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$. Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $41,036 > 4,04$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka disajikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih. Yang ditunjukkan oleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-3,076 < 2,009$ dan signifikan $0,003 < 0,05$.
2. Lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih. Yang ditunjukkan oleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $8,852 > 2,009$ dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cindo Abadi Perkasa Kota Prabumulih. Yang ditunjukkan oleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $41,036 > 4,04$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.



DAFTAR PUSTAKA

- Adiawaty Susi. (2020). Dimensi Dan Indikator Kepemimpina Dan Budaya Organisasi Yang Mempengaruhi Pemberdayaan. *ESENSI Jurnal Manajemen Bisnis*.
- Avni Tinansia B.L. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Skill Terhadap Kinerja Pramuniaga Yang Bekerja Di Mall. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*.
- Beri Abd & Ika korika Swasti (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Peln Surabaya. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, Vol.7 No. 9.
- Berliana A.F dan Rino Dedi Aringga. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nitoza Indonesia Mandiri Kota Tangerang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*.
- Edison Siregar. (2022). Riset Dan Seminar Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-1. Penerbit WidinaMedia Utama (Grup CV. Widina Media Utama) Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat.
- Fidiawati Desi, Nur Laely, Meme Rukmini. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Cabang Syariah Kediri. *Journal of Economic, Business and Accounting*.
- Fredy Jayen dan Melania. (2023). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin. *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan*.
- Harahap F.A. dan Asrizal Efendy Nasution. (2023). Studi Kinerja Karyawan: Budaya Organisasi dan Stres Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*.
- Hendra H.G., Dori Mittra Candana, M. Afuan. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Padang Distribusindo Raya DC Padang Aro. *Ebisnis Manajemen*.
- Ilham Kudratul Alam dan Sarpan. (2024). Pengaruh Fasilitas Kantor, Disiplin Kerjadan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Radar Bogor. *Jurnal Manajemen*.
- Imam Machali. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. Cetakan ke-3. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Jayusman Iyus Dan Shavab A.K. (2020). Studi Deskriptif Kuantitatif Tentang Aktivitas Belajar Mahasiswa Dengan Menggunakan Media Pembelajaran Edmodo Dalam Pembelajaran Sejarah. *Jurnal Artefak*.



- Karimuddin. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Cetakan Ke-1. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini Aceh Anggota IKAPI (026/DIA).
- Melsa Puspita Ningdyah dan Dede Andi. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi Dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*.
- Putri R.D., Sherly Yulianti, M. Isa Anshori. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan; *Literature Review. Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*.
- Ronal Donra Sihaloh dan Hotlin Siregar. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Segitiga Medan. *JURNAL ILMIAH SOCIO SECRETUM*.
- Sindi Larasati br Barus dan Taufiq Risal. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan. *Jurnal Widya*.
- Syafrida Hafni Sahir. (2021). Metodologi Penelitian. Cetakan Ke-1. Penerbit KBM INDONESIA Anggota IKAPI Banguntapan, Bantul-Jogjakarta.
- Syofyan M.A., Wan Laura Hardilawati, Khusnul Fikri. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di RS Lancang Kuning Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*.