

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RS LANCANG KUNING PEKANBARU

M. Agung Syofyan<sup>1\*</sup>, Wan Laura Hardilawati<sup>2</sup>, Khusnul Fikri<sup>3</sup>  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau  
E-mail: 190304274@student.umri.ac.id

## Abstrak

*Kinerja merupakan hasil atau pencapaian kerja seseorang baik individu atau kelompok dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi pada kurun waktu tertentu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di RS Lancang Kuning. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan RS Lancang Kuning. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampel jenuh sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 102 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RS Lancang Kuning*

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

## PENDAHULUAN

Industri rumah sakit saat ini mengalami persaingan yang ketat dengan semakin mudahnya perizinan pendirian rumah sakit swasta. Lokasinya pun saat ini sudah tidak lagi mempertimbangkan jarak antar rumah sakit, sehingga persaingan sangat mengandalkan kualitas pelayanan, biaya perawatan dan tenaga medis yang ditawarkan. Dampak dari persaingan yang ketat ini, rumah sakit dituntut untuk membuat inovasi dan strategi untuk mendapatkan pasien.

Persaingan dalam industri jasa rumah sakit meliputi persaingan untuk perawatan pasien inap, jasa dokter dan jasa farmasi, sehingga dinamika persaingan yang terjadi adalah kompetisi multipoint. Adapun segmen pasar yang dilayani oleh rumah sakit – rumah sakit ini beragam, mulai dari segmen penduduk berpendapatan rendah sampai tinggi.

Tercapainya tujuan organisasi maupun perusahaan tidak terlepas dengan manajemen sumber daya manusia yang baik. Kualitas sumber daya manusia yang memiliki peranan penting dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia yang ada di perusahaan memiliki peran dalam melaksanakan, merencanakan, dan menguasai berbagai macam aspek yang bersangkutan (Bukit dkk., 2017).

Dalam mewujudkan tujuan organisasi yang sudah ditetapkan, kinerja organisasi atau perusahaan akan dipengaruhi oleh kinerja individu. Kinerja individu baik, maka akan berdampak baik juga bagi kinerja organisasi. Kinerja karyawan adalah sebuah prestasi kerja atau hasil dari sebuah pekerjaan dilihat dari segi mutu dan jumlah yang diraih oleh karyawan dengan panjang waktu eksklusif dalam menjalankan daftar pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja yang disepakati. (Nanang Sulistiawan, 2020) Menurut Rismawati & Mattalata, (2018) kinerja karyawan merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

**Tabel 1 Data Indikator Kinerja Individu (IKI) Rumah Sakit Lancang Kuning**

**Pekanbaru Tahun 2021 – 2023**

Tahun	Jumlah Karyawan	Nilai Sangat Baik	Nilai Baik	Nilai Cukup	Nilai Kurang	Nilai Sangat Kurang
1. 2021	78	0	25	52	1	0
2. 2022	93	1	30	56	6	0
3. 2023	102	1	30	61	10	0

Sumber: RS Lancang Kuning (2024)

Permasalahan Yang Terjadi Pada Kinerja Berdasarkan Indikator Kinerja Individu Adalah Masih Terdapat Penurunan, dapat dilihat dari Tabel 1.1 bahwa pada tahun 2021 dengan karyawan berjumlah 78 karyawan terdapat 25 karyawan yang mendapatkan nilai baik, 52 karyawan yang mendapatkan nilai cukup dan 1 karyawan yang mendapatkan nilai kurang, pada tahun 2022 dengan jumlah karyawan 93 terdapat 1 karyawan yang mendapatkan nilai sangat baik, 30 karyawan mendapat nilai baik, 56 karyawan mendapat nilai cukup dan 6 karyawan mendapat nilai kurang dan pada tahun 2023 dengan jumlah karyawan 102 karyawan terdapat 1 karyawan mendapat nilai sangat baik, 30 karyawan mendapat nilai baik, 61 karyawan mendapat nilai cukup dan 10 karyawan mendapatkan nilai kurang. Maka dapat dilihat indikator kinerja individu RS Lancang Kuning mengalami penurunan yang mana karyawan yang memiliki nilai cukup meningkat sebesar 9 serta karyawan yang memiliki nilai kurang meningkat sebesar 9, sedangkan nilai sangat baik hanya mengalami kenaikan sebesar 1 dan nilai baik hanya mengalami kenaikan sebesar 5 dalam rentang periode 2021 – 2023 dapat disimpulkan bahwa karyawan rs lancang kuning berkriteria kurang baik yang dapat berdampak pada rumah sakit. Selain itu, dilakukan wawancara dan observasi pada RS Lancang Kuning bahwasannya lingkungan kerja menjadi permasalahan besar yang menghambat karyawan dalam memberi kinerja terbaiknya. Seperti beberapa fasilitas yang kurang memadai dan peralatan kerja yang mengalami penyusutan, belum meratanya pendingin udara pada setiap ruangan, masih adanya miskom antar rekan kerja, atasan dengan karyawan sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kurang nyaman dan dapat mengganggu kinerja karyawan. Dan adanya permasalahan terkait penyimpangan budaya organisasi oleh karyawan dalam menjalankan nilai dan norma-norma yang dipegang seluruh karyawan rumah

sakit yang mana masih ada karyawan datang terlambat dan pulang kerja sebelum waktu jam kerja berakhir, mangkir terlalu lama selepas jam istirahat, dan masih adanya karyawan kurang sigap dan tanggap dalam melakukan pelayanan terhadap pasien yang apabila kalau dibiarkan akan berdampak pada aspek penilaian kerja individu serta menjadi budaya organisasi yang bersifat negatif bagi perusahaan, sehingga dapat merugikan perusahaan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut I. K. Dewi & Mashar(2019), kinerja merupakan hasil atau pencapaian kerja seseorang baik individu atau kelompok dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi pada kurun waktu tertentu secara legal. Menurut Rismawati & Mattalata,(2018) kinerja karyawan merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

### **Indikator Kinerja Karyawan**

1. Kualitas  
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas  
Merupakan jumlah yang dihasilkan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu  
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Kehadiran  
Merupakan kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.
5. Kemampuan bekerjasama  
Merupakan tingkat kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar besarnya.

### **Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Sudaryo et al., 2019)Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. (Afandi, 2018).

## **Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi,(2018) menyebutkan indikator lingkungan kerja yaitu:

1. **Pencahayaan**  
Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.
2. **Warna**  
Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.
3. **Udara**  
Mengenai faktor udara ini yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.
4. **Suara**  
Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.
5. **Hubungan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik sesama rekan kerja.**
6. **Hubungan atasan dengan bawahan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing – masing.**  
Kerjasama antar pegawai harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

## **Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai yang mengendalikan interaksi antara satu individu dalam organisasi dengan individu dalam organisasi, atau organisasi lain sebagai pemasok dan anggota masyarakat yang dilayani. Budaya organisasi dibentuk oleh para individu dalam organisasi, etika organisasi yang dianut, hak kepegawaian yang diberikan kepada tiap pegawai dan juga jenis struktur organisasi itu sendiri. (Basmala, 2015). Budaya Organisasi merupakan apa yang dipersepsikan karyawan dan bagaimana persepsi menciptakan pola keyakinan, nilai, dan harapan. (Noor, 2013).

## **Indikator Budaya Organisasi**

Indikator budaya organisasi menurut Edison (Riyanti & Edison, 2016) adalah:

1. **Kesadaran Diri**  
Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.
2. **Keagresifan**  
Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejanya dengan antusias.

3. Kepribadian  
Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.
4. Performa  
Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.
5. Orientasi tim  
Anggota organisasi melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

### **Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Tempat kerja tentunya berpengaruh langsung terhadap karyawan yang berefek kepada keberhasilan target yang dicapai oleh karyawan, dan juga tentunya berpengaruh terhadap kinerja itu sendiri. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat kerja, jika lingkungan kerja baik maka dapat meningkatkan hasil kerja yang dicapai begitu juga sebaliknya, dengan demikian dapat dikatakan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja. (Kasmir 2016, hal. 192). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Afandi, 2018). Adanya fasilitas yang memadai akan meningkatkan kinerja karyawan

**H1: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS Lancang Kuning.**

### **Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Budaya organisasi dapat mendorong atau menurunkan atau menaikkan kinerja pegawai, tergantung dari sifat nilai-nilai, keyakinan, dan norma-norma yang dianut. Budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan karyawan dan bagaimana persepsi menciptakan pola keyakinan, nilai dan harapan, (Noor, 2013). Budaya organisasi adalah kepribadian perusahaan yang tumbuh oleh sistem nilai yang menimbulkan norma yang mengenai perilaku yang tercermin dalam persepsi, sikap dan perilaku orang-orang yang ada didalam organisasi maupun perusahaan tersebut dengan demikian budaya mempengaruhi sebagian besar aspek kehidupan organisasi maupun perusahaan (Jufrizen, 2018).

**H2: Diduga Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS Lancang Kuning**

## **METODE**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Sugiyono, 2018). Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan di RSIA Budhi Mulia Pekanbaru.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi yang dipergunakan ialah keseluruhan karyawan di RS Lancang Kuning yang berjumlah 102 orang karyawan.

Sampel yaitu bagian dari populasi yang dipilih dan mewakili populasi tersebut (Yusuf & Syarif, 2018). Sampel yaitu bagian dari populasi yang dipilih dan mewakili populasi tersebut (Muri Yusuf, 2017). Sampel mencerminkan serta menetapkan sejauh mana sampel terkait memiliki manfaat dalam menarik kesimpulan penelitian (Sudaryono, 2018). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Teknik pengambilan sampel jenuh (sensus) ialah apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Hardani, Andriani, Ustiawaty, & Utami, 2020) Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 102 orang karyawan di RS Lancang Kuning Pekanbaru.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek yang akan diteliti. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah kuesioner kepada responden tentang Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan RS Lancang Kuning Pekanbaru sedangkan data sekunder adalah data yang diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari RS Lancang Kuning Pekanbaru. Data sekunder juga diperoleh secara tidak langsung atau melalui pihak lain. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa studi kepustakaan, jurnal, skripsi, literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan, dan informasi dokumentasi lain yang dapat diambil melalui Internet.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 2 Hasil Pengujian Statistik Deskriptif**

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	102	33.00	105.00	64.0490	13.94642
Budaya Organisasi	102	15.00	75.00	46.1176	12.51320
Kinerja Karyawan	102	15.00	74.00	46.5294	14.61161
Valid N (listwise)	102				

a. Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan pengujian statistik pada tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 33 nilai maksimum 105 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 64,04 dengan standar deviasi sebesar 13.946. Nilai rata-rata 64.04 menunjukkan bahwa besarnya nilai rata-rata jawaban responden tentang komitmen organisasi sebesar 64.04. Nilai rata-rata dan nilai standar deviasi Lingkungan Kerja ini menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-ratanya lebih besar daripada standar deviasinya..

b. Budaya Organisasi (X2)

Berdasarkan pengujian statistik pada tabel 4.2, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 15 nilai maksimum 75 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 46,11 dengan standar deviasi sebesar 12.513. Nilai rata-rata 46.11 menunjukkan bahwa besarnya nilai rata-rata jawaban responden tentang budaya organisasi sebesar 46.11. Nilai rata-rata dan nilai standar deviasi

budaya organisasi ini menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-ratanya lebih besar daripada standar deviasinya.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengujian statistik pada tabel 4.2, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 15 nilai maksimum 74 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 46,52 dengan standar deviasi sebesar 14.611. Nilai rata-rata 46.52 menunjukkan bahwa besarnya nilai rata-rata jawaban responden tentang kinerja karyawan sebesar 46.53. Nilai rata-rata dan nilai standar deviasi kinerja karyawan ini menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-ratanya lebih besar daripada standar deviasinya.

Berikut ini adalah hasil pengujian Uji normalitas data dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari tabel sebagai berikut :

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		102
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.46366859
Most Extreme Differences	Absolute	.309
	Positive	.309
	Negative	-.214
Test Statistic		.309
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

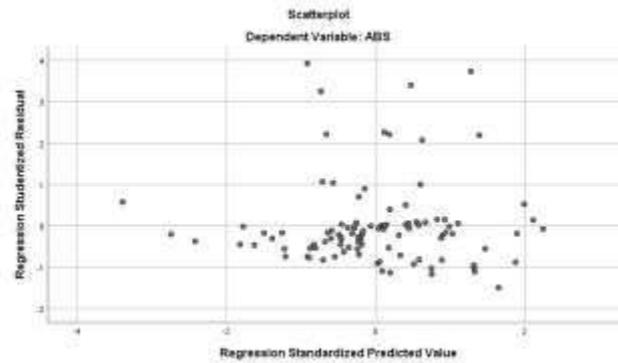
Berdasarkan tabel 3 uji normalitas dengan one sample kolmogorov smirnov diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,309 lebih besar dari pada 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Berdasarkan uji asumsi klasik dan hasil output menunjukkan bahwa data tersebut memenuhi persyaratan untuk melakukan uji linier berganda.

**Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	LINGKUNGAN KERJA	.403	2.481
	BUDAYA ORGANISASI	.403	2.481

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel 4 hasil uji multikolinearitas terlihat bahwa nilai tolerance tidak ada yang lebih kecil dari 0,10. Sedangkan nilai VIF tidak ada yang lebih besar dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas antara variabel independen dalam model



**Gambar 1. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 1. diatas, diatas, dapat dilihat tidak terdapat pola yang jelas dan titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 5 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.258	.231		1.117	.267
LINGKUNGAN KERJA	.344	.006	.413	61.351	.000
BUDAYA ORGANISASI	.635	.007	.645	95.829	.000

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel 5 dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,258 + 0,344 X_1 + 0,635 X_2 + e$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa:

1. Berdasarkan persamaan regresi linear berganda diatas diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 0,258 artinya keadaan saat variabel kinerja karyawan (Y) belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel bebas lingkungan kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) nilainya diasumsikan bernilai nol (0).
2. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,344 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel lingkungan kerja, maka nilai variabel kinerja karyawan bertambah sebesar 0,344 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap
3. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X2) sebesar 0,635 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel budaya organisasi, maka nilai variabel kinerja karyawan bertambah sebesar 0,635 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

**Tabel 6 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.999 <sup>a</sup>	.998	.998	.46833

a. Predictors:(Constant), BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Pengolahan Data SPSS 2024

Berdasarkan tabel 6 diketahui nilai R Square sebesar 0,999. Artinya adalah bahwa kinerja karyawan RS Lancang Kuning Pekanbaru dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja dan budaya organisasi sebesar 99,8%. Sedangkan sisanya 0,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diamati dalam penelitian ini.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diketahui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RS Lancang Kuning Pekanbaru. Pengaruh positif didapat dari hasil nilai koefisien regresi sebesar 0,344 yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda diperoleh nilai  $t_{hitung} = 61.351 > 1.984$   $t_{tabel}$  maka H1 diterima dan H0 ditolak yang artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Santoso (2023), S. I. Wahjono et al. (2021), Sabilila & Wahyuni, (2022). Menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diketahui bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RS Lancang Kuning Pekanbaru. Pengaruh positif didapat dari hasil nilai koefisien regresi sebesar 0,635 yang berarti bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda diperoleh nilai  $t_{hitung} = 95.829 > 1.984$   $t_{tabel}$  maka H1 diterima dan H0 ditolak yang artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Jalali Iqram, (2018), Nuraini, (2022), Candra Purnomo, (2019). Menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan RS Lancang Kuning. Semakin tinggi tingkat lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan RS Lancang Kuning.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan RS Lancang Kuning. Semakin tinggi tingkat Budaya Organisasi seseorang maka akan meningkatkan kinerja karyawan RS Lancang Kuning.

### DAFTAR PUSTAKA

- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran,. file. *C:/Users/Smile/Downloads/Manajemen Sumber Daya Manusia (PDFDrive. Com). Pdf.*
- Nanang Sulistiawan. (2020). *Hubungan Program Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Pada Cv. Mutiara Kraton Solo*
- Rismawati, S. E., & Mattalata, S. E. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan* (Vol. 1). Celebes Media Perkasa
- Dewi, I. K., & Mashar, A. (2019). *Nilai-nilai profetik dalam kepemimpinan modern pada manajemen kinerja*. Gre Publishing
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing, 3.
- Noor, J. (2013). *Penelitian ilmu manajemen: tinjauan filosofis dan praktis*
- Riyanti, A., & Edison, E. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia Hotel Grand Royal Panghegar Bandung. *Tourism Scientific Journal*, 2(1), 56–71
- Kasmir. (2016a). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. In Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Sugiyono, S. (2018b). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R & D*. Alfabeta, Bandung
- Muri Yusuf, A. (2017). *Metode penelitian: kuantitatif, kualitatif, dan penelitian gabungan*.
- Sudaryono, D. (2018). *Metode Penelitian* (1st, cetakan ed.). Depok: Rajawali Pers
- Hardani, H., Andriani, H., Ustiawaty, J., & Utami, E. F. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. Pustaka Ilmu.
- Santoso, R. W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etika Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Indo Bismar Kota Surabaya. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), 1–16
- Sabilila, R. A., & Wahyuni, D. U. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus: Dinas Sosial Kota Surabaya). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(10).
- Jalali Iqram. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kab.Barru*.
- Nuraini, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 314–327.

- CANDRA PURNOMO. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN II Kwala Bingei Stabat Kab.Langkat*.
- Ahyaruddin, M. and Akbar, R. (2016) 'the Relationship Between the Use of a Performance Measurement System, Organizational Factors, Accountability, and the Performance of Public Sector Organizations', *Journal of Indonesian Economy and Business*, 31(1), pp. 1–21. Available at: <https://doi.org/10.22146/jieb.10317>.
- Azmi, Z. and Aprayuda, R. (2021) 'Apakah Kompensasi Eksekutif Bank dapat Mempengaruhi Manajemen Laba?', *Jurnal Kajian Akuntansi*, 5(2), pp. 193–211. Available at: <https://doi.org/10.33603/jka.v5i2.4871>.
- Darwin, R., Sari, D.W. and Heriqbaldi, U. (2022) 'Dynamic Linkages between Energy Consumption, Foreign Direct Investment, and Economic Growth: A New Insight from Developing Countries in Asia', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 12(6), pp. 30–36. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.13552>.
- Fikri, K. et al. (2021) 'Mediation and moderation models on the effect of empowering leadership and professionalism toward lecturer performance', *Quality - Access to Success*, 22(184), pp. 192–202. Available at: <https://doi.org/10.47750/QAS/22.184.25>.
- Fikri, K. et al. (2023) 'The Influence Of Empowering Leadership And Professionalism On Lecturer Performance With Motivation As A Moderating Variables', *Quality - Access to Success*, 24(196), pp. 175–182. Available at: <https://doi.org/10.47750/QAS/24.196.23>.
- Hadi, M.F. et al. (2021) 'The role of electricity and energy consumption influences industrial development between regions in Indonesia', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 11(3), pp. 403–408.
- Hardilawati, W.L., Farhanidhya, N. and Hinggo, H.T. (2023) 'The Effect of Market Orientation, E-Commerce, and Product Innovation on Marketing Performance in MSMEs Culinary Sector', *Jurnal Manajemen Teknologi*, 22(2), pp. 168–181.
- Haris, A. and Amalia, A. (2018) 'MAKNA DAN SIMBOL DALAM PROSES INTERAKSI SOSIAL (Sebuah Tinjauan Komunikasi)', *Jurnal Dakwah Risalah*, 29(1), pp. 16–19. Available at: <https://doi.org/10.24014/jdr.v29i1.5777>.
- Hidayat, M. et al. (2022) 'Does Investment and Energy Infrastructure InfluencConvergence in Sumatra Island, Indonesia?', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 12(4), pp. 274–281. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.13214>.
- Hidayat, M. et al. (2023) 'The Influence of Investment, Energy Infrastructure, and Human Capital Towards Convergence of Regional Disparities in Sumatra Island, Indonesia; Using Oil and Gas Data and Without Oil and Gas', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 13(4), pp. 139–149.
- Hidayat, M., Darwin, R. and Hadi, M.F. (2018) 'Inequality of Interregional Development in Riau Indonesia; Panel Data Regression Approach', *International Journal of Economics and Financial Issues*, 8(5), pp. 184–189.
- Hidayat, M., Darwin, R. and Hadi, M.F. (2020) 'Does energy infrastructure reduce inequality inter-regional in riau province, indonesia?', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 10(1), pp. 160–164. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.8658>.
- Marlina, E., Tjahjadi, B. and Ningsih, S. (2021) 'Factors Affecting Student Performance in E-Learning: A Case Study of Higher Educational Institutions in Indonesia', *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(4), pp. 993–1001. Available at: <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no4.0993>.

- Indonesia's Foreign Exchange Reserves?', *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), p. 85.
- Samsiah, S., Marlina, E. and Ardi, H.A. (2018) 'The Influence of Knowledge Management and Information Technology on Competitive Advantage and University Performance', *Jurnal Manajemen*, 22(2), pp. 154–167.
- Siregar, D.I. and Binangkit, I.D. (2021) 'Business Value-Added Within the Circular Business Model: a Multiple Case Analysis', *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 7(1), pp. 231–239. Available at: <https://doi.org/10.17358/jabm.7.1.231>.
- Siregar, D.I., Binangkit, I.D. and Wibowo, A.P. (2021) 'Exploring the internationalisation strategy of higher education: A case of Muhammadiyah Higher Institution', *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 15(1), pp. 55–63. Available at: <https://doi.org/10.11591/edulearn.v15i1.17436>.
- Widiarsih, D., Darwin, R. and Murdy, K. (2021) 'Efektivitas Fiskal - Moneter: Strategi Pemulihan Ekonomi Provinsi Riau Dalam Menghadapi Era New Normal', *Jurnal Inovasi Pendidikan Ekonomi (JIPE)*, 11(1), p. 67. Available at: <https://doi.org/10.24036/011122490>.
- Yulisman et al. (2022) 'Implementation of lot-Based Hydroponics for Slb Pembina Pekanbaru Students', *Journal of Applied Engineering and Technological Science*, 4(1), pp. 312–317. Available at: <https://doi.org/10.37385/jaets.v4i1.1074>.