

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.PUTRA LANGGENG ANUGERAH PEKANBARU

Yopi Widiyanto, Ikhbal Akhmad, Bakaruddin  
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau  
\*e-mail: [190304068@student.umri.ac.id](mailto:190304068@student.umri.ac.id)

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Langgeng Anugerah Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan penggunaan skala likert sebagai pengukuran. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah para karyawan yang berada di perusahaan tersebut. Sampel penelitian yaitu 40 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan dengan teknik sampel jenuh. Analisis penelitian ini meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji statistik yang diolah dengan alat bantu berupa SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai.

## PENDAHULUAN

Secara umum Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur sumber daya manusianya. Sumber daya ini diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Irmayani (2021) Manajemen sumber daya manusia disingkat dengan MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga mencapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Kinerja Perusahaan merupakan fungsi dari hasil-hasil pekerjaan atau kegiatan yang ada dalam Perusahaan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor intern dan ekstern Perusahaan. Untuk memastikan kinerja Perusahaan berjalan dengan baik. Untuk mencapai kinerja yang baik, seseorang harus melaksanakan tugas kerja yang sesuai dengan tanggung jawabnya. Maka dari itu kemampuan, pengalaman, dan waktu yang dibutuhkan itu sangat penting dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Karena hal tersebut tentunya akan berakibat pada kinerja yang akan sesuai dengan tujuan dari Perusahaan (Simbolon, 2022).

**Tabel 1 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT.Putra Langgeng Anugerah Pekanbaru 2021-2023**

Tahun	Indikator Kinerja Karyawan	Rata-rata	Presentase
-------	----------------------------	-----------	------------

	Prestasi Kerja	Pencapaian Target	Tingkat Kehadiran	Tepat Waktu	Ketaatan	Kinerja karyawan	
2021	4.258	3.815	3.935	3.839	3.806	3.931	78.613
2022	4.097	3.874	4.032	3.871	3.839	3.942	78.849
2023	3.774	3.707	3.903	3.316	3.806	3.761	75.215

Sumber Data: PT. Putra Langgeng Anugerah 2024

Berdasarkan tabel 1 di atas dilihat pada nilai Rata-rata kinerja karyawan menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Putra Langgeng Anugerah pada tahun 2021 hingga 2023 mengalami penurunan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi pada kinerja karyawan dalam kondisi kurang baik. Hasil pengamatan serta wawancara yang dilakukan kepada Kepala Operasional PT. Putra Langgeng Anugerah membenarkan adanya data di atas.

Lingkungan kerja merupakan salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam kegiatan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat juga mempengaruhi sikap emosi karyawan. Jika karyawan merasa nyaman akan lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya dan produktivitas karyawan tersebut akan semakin meningkat sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien (Zainal & Karim, 2023). Menurut Oktavia & Fernos (2023) Budaya organisasi adalah suatu kekuatan sosial yang tidak terlihat, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan kegiatan kerja. Secara tidak langsung setiap orang dalam organisasi memahami budaya yang berlaku di dalam organisasinya. pekerjaannya (Asri Laksmi Riani, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Sinambela & Lestari (2021) menyatakan bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Zandria & Fernos (2021) menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

## KAJIAN PUSTAKA

### Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan (Karina et al., 2020). Hal ini untuk mengetahui apakah target yang diberikan perusahaan sudah tercapai apa belum. Kinerja karyawan tidak selalu baik sesuai ekspektasi atasan atau perusahaan tempat bekerja, karena bisa dipengaruhi oleh beberapa hal.

### Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Nur Safitri & Kasmari (2022) kinerja karyawan terdapat 5 indikator sebagai

berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesadaran akan kewajiban karyawan yang diterapkan Perusahaan.

4. Kerjasama

Kerjasama merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertical dan horizontal baik didalam maupun diluar Perusahaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota Perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggungjawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan.

### **Pengertian lingkungan kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Nurjaya, 2021). Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bisa bekerja lebih maksimal. Jika karyawan merasa nyaman di lingkungan kerjanya maka karyawan akan betah terhadap aktivitas di tempat kerjanya (Khaeruman, 2021)

### **Indikator-Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut (Khaeruman, 2021) lingkungan kerja di pengaruhi beberapa faktor, sebagai berikut:

1. Penerangan/Cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.

2. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

3. Bau-bauan ditempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran,

karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terus menerus terjadi dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

#### 4. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

### **Pengertian Budaya Organisasi**

Pengertian dari budaya organisasi itu sendiri adalah seluruh pengetahuan, kepercayaan, seni, buku, moral, kemampuan dan kebiasaan yang dipelajari oleh seseorang. Juga bermakna untuk seluruh pengetahuan sebagai makhluk sosial yang digunakan untuk memahami lingkungan sekitar dan pengalaman yang bisa menjadi pegangan dalam hidup dan kepribadiannya (Sumartik *et al.*, 2022).

Budaya organisasi adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos, metafora, dan idelain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi (Soelistya *et al.*, 2022).

### **Indikator-Indikator Budaya Organisasi**

Menurut (Chassanah, 2022) indikator yang mempengaruhi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

#### a. Inovasi dan pengambilan resiko (*Inovation and risk taking*)

Pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan berani mengambil resiko.

#### b. Perhatian terhadap Detail (*Attention to detail*)

Para pekerja diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian pada hal detail.

#### c. Orientasi pada tim (*Team orientation*)

Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasarkan tim, bukan berdasar pada individu.

#### d. Agresivitas (*Aggressivenes*)

Sejauh mana organisasi mendorong para karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat bukannya bersantai-santai.

### **Pengembangan Hipotesis**

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

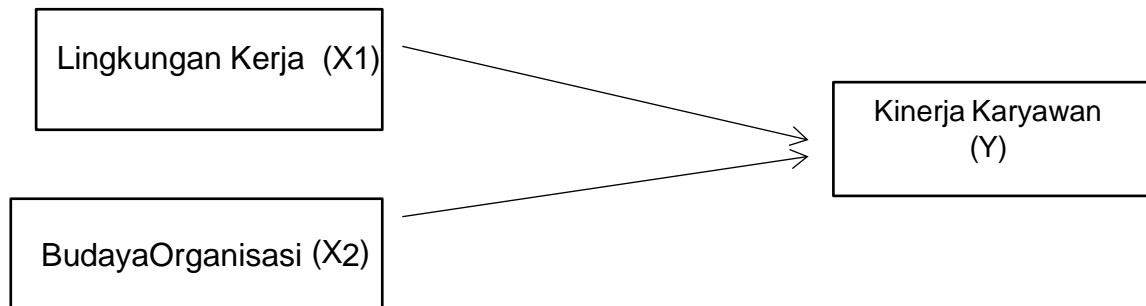
Lingkungan kerja adalah bagian pokok yang mampu meningkatkan kualitas produktivitas kerja. Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, fisik, dan psikologi pada suatu instansi yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja ialah salah satu faktor penting dalam menciptakan baik atau buruknya kinerja pegawai (Ahmad *et al.*, 2022).

**H1: Lingkungan Kerja (X1) diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).**

## Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Muis et al. (2018) menyatakan Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya”.

**H2: Budaya Organisasi (X2) diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)**



Sumber: Data diolah 2024

**Gambar 1 Kerangka Pemikiran**

## METODE

Penelitian ini di terapkan dengan menggunakan metode kuantitatif. Dimana penelitian kuantitatif adalah metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antarvariabel. Variable ini diukur, biasanya dengan instrument-instrument penelitian, sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik (Priyanda et al., 2022)

Menurut Sugiyono (2017) Populasi adalah objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk digunakan dalam penelitian kemudian ditarik menjadi sebuah kesimpulan. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Putra Langgeng Anuggerah yang berjumlah 40 orang.

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Rosyidah & Fijra, 2021). Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Putra Langgeng Anuggerah yaitu berjumlah 40 orang karyawan.

## Hasil dan Pembahasan

Statistik Deskriptif adalah bidang statistik yang berhubungan dengan metode pengelompokan, peringkasan, dan penyajian data dalam cara yang lebih informatif. Pada statistik jenis ini kita melakukan teknik statistik yang berhubungan dengan penyajian data statistik dalam bentuk gambaran angka-angka (Setyawan et al., 2021).

**Tabel 2 Hasil Analisis Data Statistik Deskriptif Variabel**

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
Lingkungan Kerja (X1)	40	27	45	37.28	4.766
Budaya Organisasi (X2)	40	38	59	49.93	5.793
Kinerja Karyawan (Y)	40	45	75	63.15	7.921
Valid N (listwise)	40				

1. Variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen memiliki nilai minimum dan maksimum dari jawaban responden sebesar 45 dan 75. Sedangkan nilai mean dan standar deviasi dari jawaban responden sebesar 63.15 dan 7.921. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata – rata dan mencerminkan data variabel kinerja karyawan bervariasi maka penyebaran nilainya merata.
2. Variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen memiliki nilai minimum dan maksimum dari jawaban responden sebesar 27 dan 45. Sedangkan nilai mean dan standar deviasi dari jawaban responden sebesar 37.28 dan 4.766. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata – rata dan mencerminkan data variabel lingkungan kerja penyebaran nilainya merata.
3. Variabel budaya organisasi sebagai variabel independen memiliki nilai minimum dan maksimum dari jawaban responden sebesar 38 dan 59. Sedangkan nilai mean dan standar deviasi dari jawaban responden sebesar 49.93 dan 5.793. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata – rata dan mencerminkan data variabel budaya organisasi penyebaran nilainya merata.

## Uji Kualitas Data

### Hasil Uji Validitas

Menurut Sugiyono, (2019) Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas merupakan suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur suatu data yang telah didapatkan benar-benar data yang valid atau tepat.

Sugiyono menyatakan apabila hasil uji kemaknaan untuk  $r$  menunjukkan  $r$ -hitung  $> 0,5$  maka instrumen dinyatakan valid (Muna *et al.*, 2022). Uji validitas bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran mampu mengukur apa yang akan diukur. Dalam menentukan hipotesis yang diambil dalam uji validitas, diantaranya (Nugraha, 2022) :

- a.  $H_0$  :  $H_0$  diterima jika nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  tabel, maka kesimpulan yang diambil *valid*.
- b.  $H_1$  :  $H_1$  diterima jika nilai  $r$  hitung  $<$  nilai  $r$  tabel, maka kesimpulan yang diambil tidak *valid*.

**df=n-2**

$$\mathbf{df = 40-2}$$

**df = 38:0,05**

**r tabel = 0.3120**

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas**

Variabel/Indikator	rhitung	rtabel	Keterangan
<b>Lingkungan Kerja</b>			
X1.1	0.812	0,312	<i>Valid</i>
X1.2	0.334	0,312	<i>Valid</i>
X1.3	0.432	0,312	<i>Valid</i>
X1.4	0.432	0,312	<i>Valid</i>
X1.5	0.671	0,312	<i>Valid</i>
X1.6	0.383	0,312	<i>Valid</i>
X1.7	0.532	0,312	<i>Valid</i>
X1.8	0.583	0,312	<i>Valid</i>
X1.9	0.436	0,312	<i>Valid</i>
<b>Budaya Organisasi</b>			
X2.1	0.490	0,312	<i>Valid</i>
X2.2	0.523	0,312	<i>Valid</i>
X2.3	0.513	0,312	<i>Valid</i>
X2.4	0.495	0,312	<i>Valid</i>
X2.5	0.349	0,312	<i>Valid</i>
X2.6	0.316	0,312	<i>Valid</i>
X2.7	0.341	0,312	<i>Valid</i>
X2.8	0.452	0,312	<i>Valid</i>
X2.9	0.640	0,312	<i>Valid</i>
X2.10	0.433	0,312	<i>Valid</i>
X2.11	0.735	0,312	<i>Valid</i>
X2.12	0.561	0,312	<i>Valid</i>
Variabel/Indikator	rhitung	rtabel	Keterangan
<b>Kinerja Karyawan</b>			
Y1.1	0.505	0,312	<i>Valid</i>
Y1.2	0.502	0,312	<i>Valid</i>
Y1.3	0.462	0,312	<i>Valid</i>
Y1.4	0.504	0,312	<i>Valid</i>
Y1.5	0.353	0,312	<i>Valid</i>
Y1.6	0.487	0,312	<i>Valid</i>
Y1.7	0.433	0,312	<i>Valid</i>
Y1.8	0.578	0,312	<i>Valid</i>
Y1.9	0.559	0,312	<i>Valid</i>
Y1.10	0.399	0,312	<i>Valid</i>
Y1.11	0.664	0,312	<i>Valid</i>
Y1.12	0.741	0,312	<i>Valid</i>
Y1.13	0.510	0,312	<i>Valid</i>
Y1.14	0.546	0,312	<i>Valid</i>
Y1.15	0.730	0,312	<i>Valid</i>

Berdasarkan hasil pengujian diketahui nilai setiap pernyataan menghasilkan koefisien korelasi rhitung > rtabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang berjumlah 36 pernyataan untuk variabel lingkungan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dinyatakan *valid* dan dapat digunakan sebagai data penelitian.

## Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu instrumen dikatakan handal jika nilai *Cronbach's alpha* lebih besar >0.60. Alat ukur yang panjang dari karet adalah contoh instrumen yang tidak reliabel/konsisten, uji reliabilitas merupakan tingkat ke penelitian suatu instrumen penelitian (Azhar, 2021).

Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas ini bertujuan untuk menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama di lain kesempatan. Dalam menentukan hipotesis yang diambil dalam uji reliabilitas, diantaranya (Nugraha, 2022):

- a. H<sub>0</sub> : H<sub>0</sub> diterima jika nilai reliabilitas > nilai 0,60 maka kesimpulan yang diambil *reliabel*.
- b. H<sub>1</sub> : H<sub>1</sub> diterima jika nilai reliabilitas < nilai 0,60 maka kesimpulan yang diambil tidak *reliabel*.

**Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,658	<i>Reliable</i>
Budaya Organisasi (X2)	0,690	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,802	<i>Reliable</i>

Dari tabel 5 tersaji hasil dari pengujian reliabilitas terhadap variabel pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melebihi standar >0,60, artinya data reliabel. "Jika nilai reliabel kurang dari 0,60 (<0,60) maka nilainya kurang baik. artinya alat ukur yang digunakan tidak reliabel".

## Uji Asumsi Klasik:

### Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas data dalam uji prasyarat tentang kelayakan data untuk di analisis dengan menggunakan statistika para metrik atau statistik nonparametrik. Melalui uji ini sebuah data hasil penelitian dapat diketahui bentuk distribusi data tersebut, yaitu terdistribusi normal atau tidak (Hasan, 2022).

Uji Normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov*. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui bahwa data terdistribusi normal atau tidak. Maksud dari terdistribusi normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk dari distribusi normal. Dalam menentukan hipotesis yang diambil dalam uji normalitas, diantaranya (Nugraha, 2022)

:

- a. H<sub>0</sub> : H<sub>0</sub> diterima jika nilai tertinggi > nilai tabel, maka kesimpulan yang diambil terdistribusi normal.
- b. H<sub>1</sub> : H<sub>1</sub> diterima jika nilai tertinggi < nilai tabel, maka kesimpulan yang diambil tidak terdistribusi normal.

**Table 5 Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	3.86186192
	Absolute	0.081
Most Extreme Differences	Positive	0.062
	Negative	-0.081
Test Statistic		0.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Pada hasil uji statistik *non-parametrik Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar  $0.200 > 0.05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai residual seluruh variabel tersebut terdistribusi normal.

### Hasil Uji Multikolinearitas

Istilah multikolinearitas (kolinearitas ganda) pertama kali ditemukan oleh Ragnar Frisch, yang berarti adanya hubungan linear yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel penjelas (bebas) dari model regresi berganda. Masalah multikolinearitas sering muncul dalam model ekonometrika karena pada dasarnya variabel-variabel ekonomi saling terkait (Zulaika & Nasution, 2022).

Uji multikolinearitas, menggunakan VIF (*Varian Inflation Factor*). Uji multikolinearitas untuk menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala korelasi antar variabel independen. Gejala ini ditunjukkan dengan korelasi yang signifikan antar variabel independen. Jika terjadi gejala multikolinearitas, salah satu langkah untuk memperbaiki model adalah dengan menghilangkan variabel dari model regresi. Dalam menentukan hipotesis yang diambil dalam uji multikolinearitas, diantaranya (Nugraha, 2022) :

- a.  $H_0$  :  $H_0$  diterima jika nilai  $r^2 = VIF > \text{nilai } 10,00$  maka kesimpulan yang diambil terjadi multikolinearitas.
- b.  $H_1$  :  $H_1$  diterima jika nilai  $r^2 = VIF < \text{nilai } 10,00$  maka kesimpulan yang diambil tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 6 Hasil Uji Multikolineritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.864	5.663		0.329	0.744		
1 Lingkungan Kerja	0.570	0.200	0.343	2.841	0.007	0.441	2.266
Budaya Organisasi	0.802	0.165	0.587	4.864	0.000	0.441	2.266

Data pada tabel 6 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai tolerance  $0.441 > 0.1$  dan nilai VIF  $2.266 < 10$ , variabel budaya organisasi memiliki

nilai tolerance 0.441 > 0.1 dan nilai VIF 2.266 < 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen terbebas dari gejala multikolinearitas.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik ialah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam riset ini untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dari tingkat signifikansi dapat menggunakan uji *glejser*. Jika tingkat signifikansi memperoleh nilai 5% menandakan tidak terjadinya heteroskedastisitas, akan tetapi jika tingkat signifikansi memperoleh nilai dibawah 5% maka dapat dikatakan terjadi heteroskedastisitas (Gozali, 2016).

**Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.182	3.108		3.276	.002
	Lingkungan Kerja	-.107	.110	-.224	-.968	.339
	Budaya Organisasi	-.063	.091	-.160	-.692	.493

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Berdasarkan tabel 4.11 diatas hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai probabilitas sig. > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan (dependen) berdasarkan masukan variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi (independen).

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis asosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat (Safri *et al.*, 2022). Dan Ghozali (2018), mengatakan bahwa analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Nilai Konstanta

$\beta_1 X_1$  = Lingkungan Kerja

$\beta_2 X_2$  = Budaya Organisasi

e = Variabel gangguan (terms error)

**Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.864	5.663		0.329	0.744
1 Lingkungan Kerja	0.570	0.200	0.343	2.841	0.007
Budaya Organisasi	0.802	0.165	0.587	4.864	0.000

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

$$Y = 1.864 + 0.570 X_1 + 0.802 X_2 + \epsilon$$

Persamaan regresi linier tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 1.864 dengan tanda positif menyatakan bahwa apabila variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi dianggap konstan maka nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah 1.864.
2. Nilai koefisien beta pada variabel lingkungan kerja sebesar 0.570 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel lingkungan kerja sebesar satu satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.570. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0.570 dengan asumsi – asumsi variabel lain adalah tetap.
3. Nilai koefisien beta pada variabel budaya organisasi sebesar 0.802 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel budaya organisasi sebesar satu satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0.802. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel budaya organisasi akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0.802 dengan asumsi – asumsi variabel lain adalah tetap.

### Uji Kelayakan Model

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai  $R^2$  berada diantara 0 – 1, semakin dekat nilai  $R^2$  dengan 1 maka garis regresi yang digambarkan menjelaskan 100% variasi dalam  $Y$ . Sebaliknya jika nilai  $R^2$  sama dengan 0 atau mendekatinya maka garis regresi tidak menjelaskan variasi dalam  $Y$  (Najmudin *et al.*, 2022).

**Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 <sup>a</sup>	0.762	0.749	3.965

Berdasarkan pada tabel 4.12, terlihat yakni nilai koefisien determinasi  $R^2$  terletak pada kolom *Adjusted R-Square*. Diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,749 nilai tersebut berarti lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ), secara

bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 74,9% sisanya sebesar 25,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian.

### Pengujian Hipotesis Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis merupakan bagian yang sangat penting di dalam penelitian. Bagian ini menentukan apakah penelitian yang dilakukan cukup ilmiah atau tidak. Untuk melakukan uji hipotesis peneliti harus menentukan sampel, mengukur instrumen, desain dan mengikuti prosedur yang akan menuntun dalam pencarian data yang diperlukan. Data yang dikumpulkan kemudian di analisis melalui prosedur analisis yang benar sehingga peneliti dapat melihat validitas dari hipotesis. Analisis dari data yang dikumpulkan tidak menghasilkan hipotesis terbukti dan tidak terbukti, melainkan mendukung atau tidak mendukung hipotesis (Purba *et al.*, 2021).

Uji hipotesis ini dilakukan untuk menyatakan bahwa koefisien regresi dari model adalah signifikan atau tidak sama dengan nol. Pengambilan keputusan mengenai hipotesis ini didasarkan pada angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila nilai signifikan  $<0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Apabila nilai signifikan  $>0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

$$t_{tabel} df = (a/2 ; n - k - 1)$$

$$df = (0,05/2 ; 40 - 2 - 1)$$

$$df = (0,025 ; 37)$$

$$df = 2.02619$$

Keterangan:

n : sampel

k : jumlah variabel bebas

a : tingkat kepercayaan 5% (0,05)

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.864	5.663		0.329	0.744
1 Lingkungan Kerja	0.570	0.200	0.343	2.841	0.007
Budaya Organisasi	0.802	0.165	0.587	4.864	0.000

1. Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai pada t hitung lingkungan kerja ( $X_1$ ) yaitu sebesar 2.841 dan t tabel sebesar 2.02619. Dengan membandingkan antara nilai t hitung dan t tabel maka ditemukan bahwa nilai t hitung  $>$  t tabel = 2.841  $>$  2.02619, dan nilai sig ( $\alpha$ ) = 0.007  $<$  0,05. Maka dapat disimpulkan koefisien regresi lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Y).

2. Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai pada t hitung budaya organisasi ( $X_2$ ) yaitu sebesar 4.864 dan nilai t tabel sebesar 2.02619. Dengan membandingkan antara nilai t hitung dan t tabel maka ditemukan bahwa nilai t hitung  $>$  t tabel = 4.864  $>$  2.02619 dan nilai sig ( $\alpha$ ) = 0.000  $<$  0,05. Maka dapat disimpulkan koefisien regresi budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan ( $Y$ ).

## PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Putra Langgeng Anugerah Pekanbaru berdasarkan analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan dan memiliki arah positif terhadap kinerja karyawan PT. Putra Langgeng Anugerah.
2. Variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan dan memiliki arah positif terhadap kinerja karyawan PT. Putra Langgeng Anugerah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Azhar, A. W. (2021). *Menulis Laporan Penelitian bagi Peneliti Pemula*. Insan Cendekia Mandiri.
- Chassanah, U. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Seribu Saudara Jakarta Barat. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 878–886
- Dr. Sahat Simbolon, S. E. M. S. C. (2022). *Buku Referensi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. CV. Bintang Semesta Media.
- Gozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (VII)*. Surabaya: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS (9 ed.)*. Universitas Diponegoro.
- Hasan, I. (2022). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik (Edisi Kedua)*. Bumi Aksara.
- Irmayani, N. W. D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal, September*, 117–123.
- Khaeruman. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Muna, N., Yasa, N. N. K., Ekawati, N. W., Wibawa, I. M. A., Rerung, R. R., & Indonesia, M. S. (2022). *Kinerja Bisnis: Berdasarkan Perspektif Kualitas Jejaring Bisnis, Inovasi Produk, dan Adopsi Media Sosial, Konsep dan Aplikasi Penelitian*. Media Sains Indonesia.
- Najmudin, L. M. E., Dr. Syihabudin, M. S., Dr. Ma'zumi, M. A., Isti Nuzulul Atiah, M. A. E., Sujai, S. A. M. S., Mahira, N., Dr. Syihabudin, M. S., & Indonesia, M. S. (2022). *Teori Planned*

*Behavior dan Asuransi Syariah*. Media Sains Indonesia.

- Nugraha, B. (2022). *Pengembangan Uji Statistik: Implementasi Metode Regresi Linier Berganda dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik*. Pradina Pustaka.
- Nur Safitri, A., & Kasmari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 14–25.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993–1005.
- Priyanda, R., Agustina, T. S., Ariantini, N. S., Rusmayani, N. G. A. L., Aslindar, D. A., Ningsih, K. P., Wulandari, S., Putranto, P., & Yuniati, I. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Pradina Pustaka.
- Purba, E., Purba, B., Syafii, A., Khairad, F., Damanik, D., Siagian, V., Ginting, A. M., Silitonga, H. P., Fitrianna, N., & SN, A. (2021). *Metode Penelitian Ekonomi*. Yayasan Kita Menulis.
- Rosyidah, M., & Fijra, R. (2021). *Metode Penelitian*. Deepublish.
- Safri, M., Diami, T., & Indonesia, C. V. G. P. (2022). *Teori Dan Penerapan Valuasi Ekonomi Dengan Pendekatan Biaya Perjalanan (Travel Cost Approach) Di Percandian Muaro Jambi*. CV. Green Publisher Indonesia.
- Setyawan, D. A., Ade Devriany, & Nuril Huda, D. (2021). *BUKU AJAR STATISTIKA*. Penerbit Adab.
- Soelistya, D., Setyaningrum, R. P., Aisyah, N., & Sahir, S. H. (2022). *Budaya Organisasi Dalam Praktik*. Nizamia Learning Center.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Ke 2)*. Alfabeta.
- Sumartik, S., Abadiyah, R., & Ubaidillah, H. (2022). Buku Ajar Budaya Organisasi. In *Buku Ajar Budaya Organisasi*. <https://doi.org/10.21070/2022/978-623-464-044-1>
- Zainal, A., & Karim, B. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitratani Dua Tujuh Jember*. 1(1), 183–196.
- Zandria Alisna, A., & Fernos, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 16(2), 126–135.
- Zulaika, M., & Nasution, H. F. (2022). *Praktik Analisis Data : Pengolahan Ekonometrika dengan Eviews dan SPSS*. Merdeka Kreasi Group.