

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDONESIA FIBREBOARD INDUSRTY

Mukti Prawira Gani

Program Studi Manajemen FEB Universitas Jambi

Abstrak

Maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan di PT. Indonesia fibreboard industry. Untuk menentukan dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Indonesia Fibreboard Industry. Untuk menentukan dampak budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Indonesia Fibreboard Industry. Untuk menentukan dampak lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Indonesia Fibreboard Industry. Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan. Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. Indonesia Fibreboard Industry. Hasil dari penelitian ini adalah kinerja karyawan di PT. Indonesia Fibreboard Industry berada pada klasifikasi sedang, terdapat dampak yang sangat signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Fibreboard Industry, terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Fibreboard Industry, dan terdapat pengaruh besar antara lingkungan kerja dan budaya organisasi pada kinerja karyawan pada PT. Indonesia Fibreboard Industry

Kata kunci: lingkungan kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan.

Abstract

The purpose of this study is to describe the work environment, organizational culture, and employee performance at PT. Indonesia Fibreboard Industry. It also aims to determine the impact of the work environment on employee performance at PT. Indonesia Fibreboard Industry; to assess the impact of organizational culture on employee performance at PT. Indonesia Fibreboard Industry; and to examine the combined effect of the work environment and organizational culture on employee performance at PT. Indonesia Fibreboard Industry. The research technique used in this study is descriptive with a quantitative approach. The sample in this study consists of all permanent employees at PT. Indonesia Fibreboard Industry. The results show that employee performance at PT. Indonesia Fibreboard Industry is at a moderate level. There is a highly significant impact of the work environment on employee performance, a highly significant impact of organizational culture on employee performance, and a strong combined influence of both the work environment and organizational culture on employee performance at PT. Indonesia Fibreboard Industry.

Keywords: work environment, organizational culture, employee performance.

1. PENDAHULUAN

Perubahan besar di lingkungan kerja meminta pekerjaan yang lebih menonjol untuk aset manusia para eksekutif, mengubah gagasan mendasar dari pekerjaan aset manusia. Tempat kerja yang berubah dipisahkan oleh gangguan dari tempat kerja yang membingungkan dan tidak menentu seperti membengkaknya biaya kerja dan faktor-faktor

penekan yang kejam dari organisasi-organisasi yang bersaing. SDM adalah komponen paling penting dalam asosiasi, dan harus dianggap serta diakui oleh para eksekutif. Sangat mungkin untuk meningkatkan pelaksanaan pekerjaan oleh orang-orang. Namun, HR juga bisa menjadi alasan pemborosan dan kegagalan dalam strukturnya yang berbeda. Oleh karena itu, fokus pada komponen manusia merupakan salah satu tuntutan dalam pengerahan tenaga umum untuk meningkatkan pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2014).

Kinerja sangat penting bagi para karyawan di perusahaan. Dengan pameran ini, wajar jika pekerjaan diselesaikan dengan baik dan memadai, sehingga hal ini pada akhirnya sangat penting dalam menekan biaya pembuatan dan memiliki pilihan untuk memberikan barang-barang berkualitas dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Eksekusi terdiri dari tiga sudut, yaitu: pertama, eksekusi adalah hasil aktual per unit usaha ciptaan, selanjutnya, eksekusi adalah tingkat kelangsungan pemerintahan modern dalam pemanfaatan kantor untuk kegiatan kreasi dan yang ketiga adalah kecukupan penggunaan pekerjaan. dan perlengkapan kerja. (Sutrisno, 2014).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kerja diantaranya adalah lingkungan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi maupun kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja karyawan berkaitan dengan kondisi fisik dan penyediaan sarana dan prasarana penunjang karyawan dalam bekerja, sementara faktor lainnya adalah kebudayaan an karyawan dalam melakukan pekerjaan. Kebudayaan berkaitan dengan kesadaran karyawan untuk mematuhi segala aturan kerja yang telah digariskan oleh perusahaan. Penegakkan budaya organisasi secara positif akan memperoleh reward dari perusahaan, sementara pelanggaran terhadap aturan kerja akan memperoleh sanksi dari perusahaan (Sutrisno, 2014).

lingkungan kerja sangat diidentikkan dengan aksesibilitas perlengkapan kerja yang mampu membantu pelaksanaan pekerjaan. Kantor kerja yang ada harus secara konsisten dijaga sesuai dengan teknik dan strategi standar dan pemanfaatannya harus dijaga. Sebab, seandainya tidak, pada saat itu akan terjadi gangguan pada kantor-kantor kerja, maka dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan bahkan dapat mengakibatkan korban jiwa. Lingkungan kerja, yang terdiri dari ruang kerja yang nyaman dengan pencahayaan yang cukup dan ventilasi udara yang baik, akan membuat lingkungan kerja menjadi lebih menyenangkan. Selain itu, lingkungan kerja juga secara tegas diidentifikasi dengan suasana korespondensi antara mitra individu yang saling menghargai dan benar-benar ingin membuat iklim lebih membantu untuk mencapai pelaksanaan yang lebih baik, sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik dan menghasilkan kinerja kerja yang lebih baik (Sujoso, 2012).

lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab ketercapaian dalam mengerjakan suatu pekerjaan namun hal tersebut juga dapat menyebabkan kekecewaan dalam pelaksanaan kinerja. Dalam hal seorang karyawan memberikan pengaruh yang positif, karyawan tersebut akan memiliki semangat yang lebih baik dalam mengelola pekerjaannya dan hal ini berimplikasi pada peningkatan kemampuan dalam mencapai suatu tujuan. Sementara itu, jika karyawan tersebut memberikan dampak negatif maka pekerja akan mengalami penurunan semangat dalam bekerja dan oleh karena itu akan terjadi pemborosan atau biaya yang melebihi biaya yang seharusnya dikeluarkan. (Anorago, 2000).

Hasil penelitian Kurniati (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan kritis terhadap kinerja karyawan, seperti halnya Abdurahman (2015) yang hasil pemeriksaannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan besar antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Dalam penelitian yang diarahkan oleh

Lestaluhu (2015), hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama antara lingkungan Kerja dan Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jeremi Johan (2016) mengarahkan eksplorasi yang hasil pengujiannya menunjukkan bahwa secara timbal balik dan agaknya pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Kota Manado bersifat positif dan kritis. Eksplorasi yang disutradarai oleh Riska Pratiwi (2012) menunjukkan adanya pengaruh budaya otoritatif terhadap eksekusi perwakilan. Elva Yunita (2014), penjelajahannya menemukan bahwa terdapat pengaruh yang sangat besar dari budaya hierarkis dan tanggung jawab otoritatif pada presentasi perwakilan dari kantor administrasi yang berwenang yang tergabung dalam Peraturan Tanjung Jabung Barat. Sementara itu, penelitian Zuhendi (2017) menunjukkan bahwa tempat kerja tidak berdampak besar pada eksekusi representatif. Perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian yang perlu penulis lakukan terletak pada variabel otonom dan variabel terikat, eksplorasi yang perlu penulis lakukan mengambil faktor-faktor bebas, yaitu spesifik tempat kerja dan budaya otoritatif. Sedangkan variabel reliabel adalah eksekusi representatif.

PT. Indonesia Fibreboard Industry adalah salah satu perusahaan yang memproduksi hasil kayu olahan. Jenis produk yang dihasilkan sampai saat ini adalah terdiri dari fiber seperti atap, plafon, produk rumah tangga, plywood, block board dan laminating plywood. Perusahaan ini berlokasi di perbatasan antara Provinsi Jambi dan Provinsi Sumatera Selatan, tepatnya di Mendis Jaya, Kecamatan Bayung Lencir, Kabupaten Musi Banyuasin. Dalam aktivitasnya perusahaan ini membutuhkan karyawan yang mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat memberikan kontribusi yang sangat besar bagi keberhasilan organisasi kerja. lingkungan kerja yang nyaman dan dan bagus dapat membuat karyawan bersemangat untuk meningkatkan kerjanya (Hakim, 2016).

Secara umum lingkungan kerja fisik pada PT. Indonesia Fibreboard Industry sudah cukup baik, meskipun masih terdapat beberapa item kebutuhan peralatan kerja yang tidak dapat digunakan. Hal ini tentu saja tetap harus diperbaiki agar dapat lebih optimal dalam mendukung pekerjaan PT. Indonesia Fibreboard Industry. Lingkungan kerja yang terdiri dari kondisi ruangan kerja yang nyaman dengan penerangan yang cukup serta ventilasi udara yang baik akan menyebabkan suasana kerja menjadi lebih nyaman. Selain itu lingkungan kerja juga erat kaitannya dengan suasana komunikasi diantara sesama rekan kerja yang saling menghargai akan dapat membuat lingkungan menjadi lebih kondusif untuk mencapai kinerja kerja yang lebih baik.

Mengenai lingkungan kerja, kantor dan sistem kerja sangat penting untuk membantu latihan kerja, tidak hanya di tempat kerja, tetapi juga iklim sosial di sekitar perwakilan sebenarnya. Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab ketercapaian dalam menyelesaikan suatu tugas namun juga dapat menyebabkan kekecewaan dalam pelaksanaan pekerjaan. Jika seorang pekerja memberikan pengaruh yang positif, maka perwakilan tersebut akan memiliki semangat yang lebih baik dalam mengurus pekerjaannya dan hal ini berimplikasi pada peningkatan kemampuan dalam mencapai suatu tujuan. Kemudian, jika kinerja berdampak negatif, karyawan tersebut akan mengalami kerusakan moral dalam bekerja dan tidak akan ada pameran dalam melakukan pekerjaan. (Anorogo, 2000).

Faktor lain yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Dengan tujuan akhir untuk meningkatkan budaya organisasi karyawan, salah satu akibatnya adalah bahwa semua segmen otoritatif harus membuat peningkatan yang

konsisten. Masalah sosial pekerja harus dijunjung tinggi untuk menjelaskan upaya asosiasi untuk mencapai visi dan misinya.

Berkaitan dengan peningkatan kinerja maka budaya organisasi sangat penting bagi karyawan pada PT. Indonesia Fibreboard Industry, terutama yang berkaitan dengan kepatuhan dalam menjaga nilai-nilai budaya dalam bekerja, seperti menjaga nama perusahaan, meletakkan peralatan kerja sesuai dengan fungsinya, membersihkan tempat kerja dan mendukung bagian lainnya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan.

Mengingat konsekuensi pertemuan dengan karyawan terkait dengan budaya organisasi PT. Indonesia fibreboard industry menunjukkan masih ada penilaian buruk dari karyawan. Padahal budaya organisasi yang layak dapat mendukung peningkatan pelaksanaan organisasi. Penelitian Delius (2004) karena budaya otoritatif pada eksekusi perwakilan menunjukkan bahwa budaya hierarkis berdampak positif dan kritis terhadap eksekusi pekerja, seperti halnya eksplorasi oleh Kurnianingsih (2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memengaruhi eksekusi pekerja, namun demikian menurut penelitian Heldy (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berdampak besar pada eksekusi perwakilan

2. METODE PENELITIAN

Penelitian pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Sampel dan populasi dari penelitian yakni berjumlah 76 orang atau seluruh karyawan pada PT.Indonesia Fibreboard Industry. Mengingat besarnya populasi penelitian ini berukuran kecil (kurang dari 100) maka Jumlah populasi sekaligus ditetapkan menjadi sampel.dengan demikian sampel dari penelitian ini berjumlah 76 prang.

Teknik pengambilan data yang digunakan yaitu berupa wawancara dan kuisioner. Teknik analisis data diperoleh secara dekriptif. Menggunakan Analisis deskriptif untuk mengetahui tingkat nilai (skor) variabel yang diteliti masuk dalam kategori sangat baik, baik, cukup baik, tidakbaik, atau sangat tidak baik, untuk menghitung interval sebagai berikut :

- a. Nilai terendah yang dapat diperoleh dari 76 responden adalah 76 dengan berasumsi semua responden memberikan jawaban sangat tidak setuju (skor 1).

$$\begin{aligned} \text{Skor terendah} &= 1 \times 76 \\ &= 76 \end{aligned}$$

- b. Nilai tertinggi yang dapat diperoleh dari 76 responden adalah 380 dengan berasumsi semua responden memberikan jawaban Sangat Setuju (skor 5).

$$\begin{aligned} \text{Skor tertinggi} &= 5 \times 76 \\ &= 380 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rumus rentang skala} &= \frac{n(m-1)}{m} \\ &= \frac{76(5-1)}{5} \\ &= 60,8 \end{aligned}$$

Dimana RS = Rentang skala

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban tiap item

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data penyebaran kuesioner terhadap 76 responden di PT. Indonesia Fibreboard Industry, didapatkan gambaran frekuensi karakteristik responden berupa jenis kelamin, usia, dan pendidikan yang akan disajikan pada data berikut:

Tabel 1 Jenis Kelamin, Usia, dan Pendidikan Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentasi
Laki-laki	72	94,73
Perempuan	4	5,27
Total	76	100
Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase
≤ 25	12	15,8
26-30	27	35,5
31-35	24	31,6
36-40	7	9,2
≥ 40	6	7,9
Total	76	100
Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA	76	100
Total	76	100

Sumber : Data diolah, (2017)

Rata-rata keseluruhan indikator pada variabel kinerja karyawan adalah 227 dengan kategori cukup baik. Hal ini membuktikan bahwa variabel kinerja karyawan di PT. Indonesia Fibreboard Industry dalam keadaan baik, diantara 9 indikator tersebut rata-rata nilai tertinggi diperoleh pada indikator pertama yakni pentingnya ketercapaian target bagi karyawan dengan nilai 241. Sedangkan rata-rata nilai terendah diperoleh pada pernyataan ke tujuh yakni pernyataan adanya hubungan baik antara rekan kerja dengan nilai 205.

Rata-rata keseluruhan indikator pada variabel lingkungan kerja adalah 272. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja pada PT. Indonesia Fibreboard Industry dalam keadaan cukup baik, diantara 6 indikator tersebut rata-rata skor tertinggi diperoleh pada pernyataan sirkulasi udara di ruangan tempat bekerja dengan nilai 244. Sedangkan rata-rata skor terendah diperoleh pada pernyataan kebisingan di ruangan tempat kerja dengan nilai 224.

Rata-rata keseluruhan indikator pada variabel budaya organisasi adalah 280 dengan kategori baik. Diantara 6 indikator tersebut rata-rata skor tertinggi diperoleh pada indikator pertama dengan pemimpin melakukan inovasi dan berani mengambil resiko ketika menghadapi masalah dengan nilai 293. Sedangkan rata-rata skor terendah diperoleh pada indikator kedua dengan pernyataan pemimpin melakukan perhatian terhadap kerja karyawan sangat detail dengan nilai 269.

Pengujian Instrument

1 Hasil Uji Validitas

Pengujian ini diujicobakan pada 76 sampel ($n = 76$, $df = 74$) dengan tingkat signifikansi 5%, r -tabel 0,2272. Mendapatkan r -an insentif untuk semua pertanyaan tentang hasil uji dapat ditemukan pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kuesioner

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Kinerja karyawan	1	0,826	0,2272	Valid
	2	0,743	0,2272	Valid
	3	0,274	0,2272	Valid
	4	0,634	0,2272	Valid
	5	0,657	0,2272	Valid
	6	0,530	0,2272	Valid
	7	0,286	0,2272	Valid
	8	0,826	0,2272	Valid
	9	0,634	0,2272	Valid
Lingkungan Kerja	1	0,535	0,2272	Valid
	2	0,348	0,2272	Valid
	3	0,653	0,2272	Valid
	4	0,583	0,2272	Valid
	5	0,367	0,2272	Valid
	6	0,387	0,2272	Valid
Budaya organisasi	1	0,774	0,2272	Valid
	2	0,562	0,2272	Valid
	3	0,843	0,2272	Valid
	4	0,605	0,2272	Valid
	5	0,735	0,2272	Valid
	6	0,547	0,2272	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa keseluruhan indikator variabel lingkungan kerja (X_1) ada 9 pertanyaan, budaya organisasi (X_2) ada 6 pertanyaan dan kinerja karyawan (Y) ada 9 pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel 0,2272.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diidentifikasi dengan persyaratan instrumen taksiran, sejauh mana instrumen taksiran dapat memberikan hasil yang hampir sama bila diterapkan pada contoh serupa.

Tabel 3. Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Status
Kinerja karyawan	9	0,875	Reliabel
Lingkungan Kerja	6	0,762	Reliabel
Budaya organisasi	6	0,856	Reliabel

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

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

		Unstandardi zed Residual
N		76
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.61893544
Most Extreme Differences	Absolute	.298
	Positive	.235
	Negative	-.298
Kolmogorov-Smirnov Z		2..601
Asymp. Sig. (2-tailed)		.102
a. Test distribution is Normal.		

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardi zed Residual
N		76
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.50326401
Most Extreme Differences	Absolute	.141
	Positive	.141
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		1.218
Asymp. Sig. (2-tailed)		.123
a. Test distribution is Normal.		

Dari hasil uji normalitas tersebut, karena nilai *Asymp. Sig (2-Tailed)* sebesar 0,102 > 0,05 dan 0,123 > 0,05 dapat dikatakan bahwa data-data penelitian telah memenuhi distribusi normal.

2. Uji Linearitas

a. Variabel Lingkungan Kerja

Adapun hasil uji linearitas pada variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja karyawan * lingkungan kerja	Between Groups	(Combined)	550.551	16	34.409	1.812	.051
		Linearity	87.985	1	87.985	4.634	.036
		Deviation from Linearity	462.566	15	30.838	1.624	.085
	Within Groups		1101.236	58	18.987		
Total			1651.787	74			

Berdasarkan uji linieritas pada tabel lingkungan kerja diketahui memiliki nilai signifikansi 0,085 lebih besar dari 0,05 dal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki hubungan linier dengan kinerja karyawan.

b. Variabel Budaya Organisasi

Adapun hasil uji linearitas pada variabel budaya organisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja karyawan * budaya organisasi	Between Groups	(Combined)	196.286	13	15.099	.633	.817
		Linearity	58.444	1	58.444	2.449	.123
		Deviation from Linearity	137.842	12	11.487	.481	.928
	Within Groups		1455.501	61	23.861		
Total			1651.787	74			

Berdasarkan uji linieritas pada tabel organisasi diketahui memiliki nilai signifikansi 0,928 lebih besar dari 0,05 dal ini menunjukkan bahwa variabel organisasi memiliki hubungan linier dengan kinerja karyawan.

3. Uji Multikolinearitas

untuk menggunakan uji multikolinearitas menggunakan bantuan program SPSS.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	43.076	7.751		5.557	.000		
Lingkungan kerja	-.288	.136	-.237	-2.109	.038	.999	1.001
Budaya organisasi	.219	.126	.196	1.740	.086	.999	1.001

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Dari tabel di atas, terlihat bahwa VIF adalah 1.001. Saat dianalisis, nilai VIF <10 atau. Begitu pula, jika Anda melihat nilai *tolerance*, sangat mungkin terlihat bahwa nilai *tolerance* adalah 0,999. Selanjutnya nilai resiliensi > 0,10. Tidak ada multikolinieritas antara lingkungan kerja (X1) dan budaya organisasi (X2).

4. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan dengan menggunakan *SPSS Statistics 24* pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.231	3.380		-.068	.946
Lingkungan kerja	.126	.059	.242	2.121	.067
Budaya organisasi	-.042	.055	-.088	-.769	.444

a. Dependent Variable: Abs_Res

Tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen dalam penelitian ini memiliki signifikansi lebih dari 0,05. Pada variabel lingkungan kerja (X1) nilai signifikasinya 0,067. Artinya nilai signifikansi variabel lingkungan kerja lebih besar dari 0,05 sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Kemudian untuk variabel budaya organisasi (X2), nilai signifikasinya adalah 0,444. Hal ini mengimplikasikan bahwa nilai signifikan variabel budaya organisasi lebih penting dari pada 0,05 yang berarti tidak terdapat heteroskedastisitas. Oleh karena itu, model relaps dalam penelitian ini cenderung dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas. Oleh karena itu, untuk setiap faktor dalam penelitian ini, tidak ada kesamaan fluktuasi dari residual satu persepsi ke persepsi lainnya, sehingga informasi dalam pemeriksaan ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya, khususnya pengujian regresi

Uji Hipotesis

1. Uji t_{hitung} (Uji Parsial)

Uji *t_{hitung}* bertujuan untuk melihat secara parsial apakah pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) bermakna atau tidak.

**Tabel 9 Hasil Uji t_{hitung} (Uji Parsial)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	43.076	7.751		5.557	.000
Lingkungan kerja	.288	.136	.237	2.109	.038
Budaya organisasi	.219	.126	.196	1.740	.026

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai :

a. Lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Pada tabel di atas, hasilnya adalah nilai signifikansi 0,038. Konsekuensi dari estimasi ini menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan besar pada kinerja karyawan (0,038 <0,05) dan t-hitung adalah 2,109 > 1,66571. Ukuran dampak lingkungan kerja setengah jalan terhadap eksekusi perwakilan adalah 0,237 atau 23,7%. Ini menyiratkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 23,7%.

b. Budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Pada tabel di atas, hasilnya adalah nilai signifikansi 0,026. Konsekuensi dari perhitungan ini menyatakan bahwa budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai kritis lebih menonjol dari pada nilai probabilitas (0,026 <0,05) dan nilai t 1,740 > 1,66571. Dampak pecahan dari budaya organisasi pada kinerja karyawan adalah 0,196 atau 19,6%. Ini menyiratkan bahwa budaya organisasi dapat memengaruhi kinerja karyawan hingga 19,6%.

2. Uji F

Berikut merupakan hasil uji F yang di sajikan pada tabel di bawah ini :

**Tabel 10 Hasil Uji F
ANOVA^b**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	151.112	2	75.556	3.625	.042 ^a
Residual	1500.675	72	20.843		
Total	1651.787	74			

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

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dilihat dari hasil uji F dengan bantuan estimasi program SPSS, terlihat bahwa uji F pada pengukuran ini menunjukkan nilai signifikansi 0,042 berada di bawah 0,05, khususnya $0,042 < 0,05$. Jadi sangat mungkin beralasan bahwa faktor lingkungan kerja dan budaya organisasi bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan secara fundamental.

3. Koefisien Determinan (R²)

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel model summary berikut ini:

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinan Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.302 ^a	.091	.066	4.565

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

Pada tabel di atas, nilai adjusted R Square adalah $0,066 = 6,6\%$. Ini menyiratkan bahwa faktor bebas (lingkungan kerja dan budaya horganisasi) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 6,6% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor berbeda yang dikecualikan dari penyelidikan. **Analisis Regresi Linear Sederhana**

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil analisis regresi linear sederhana sebagai berikut:

Tabel 12 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	43.076	7.751	
Lingkungan kerja	.288	.136	.237
Budaya organisasi	.219	.126	.196

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Adapun persamaan regresi linear yang terbentuk adalah:

$$Y = 43,076 + 0,288X_1 + 0,219X_2 + e$$

1. Konstanta (a) = 43.076
Ini menyiratkan bahwa jika setiap variabel independent (lingkungan kerja dan budaya organisasi) dipandang setara dengan tidak ada (0) maka nilai variabel dependent (kinerja karyawan) adalah 43.076.
2. Lingkungan Kerja (X1) 0,288
Nilai koefisien variabel tempat kerja bertanda positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,288. Hal ini menunjukkan bahwa setiap nilai variabel lingkungan kerja ditambah 1 atau unit sementara, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,288.

3. Budaya organisasi (X2) 0,219

Nilai koefisien variabel budaya organisasi bertanda positif terhadap pelaksanaan pekerja dengan koefisien regresi sebesar 0,219. Hal ini menunjukkan bahwa setiap nilai variabel budaya organisasi diperluas 1 atau unit tidak tetap, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,219.

Pembahasan

1. Gambaran Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan. Berdasarkan hasil penelitian mengenai gambaran kinerja karyawan di PT. Indonesia *Fibreboard Industry*, karyawan memiliki kesadaran pentingnya ketercapaian target, karyawan di PT. Indonesia *Fibreboard Industry* telah bekerja sesuai dengan SOP, pemanfaatan waktu kerja juga cukup baik. Para karyawan memiliki pengetahuan tentang tanggung jawab dan keterampilan dalam bekerja, membantu rekan kerja ketika kesulitan sehingga tercipta hubungan cukup baik antara rekan kerja. Para karyawan di PT. Indonesia *Fibreboard Industry* juga telah berusaha keras dalam mencapai target, mereka telah berusaha cukup baik melakukan yang terbaik untuk perusahaan.

lingkungan kerja adalah tempat karyawan melakukan latihan yang berbeda, di mana semakin tinggi tempat kerja, semakin tinggi pemeran pekerjaannya. Tempat kerja di PT. Indonesia *Fibreboard Industry* tergolong sangat baik, aliran udara dan suhu udara di lingkungan kerja sangat dapat diterima. Keributan di lingkungan kerja sedang, penerangan di lingkungan kerja sangat dapat diterima. Pada titik itu, hubungan antara pekerja individu dan hubungan perwakilan dengan atasan sangat dapat diterima.

Budaya organisasi adalah serangkaian harapan atau keyakinan kerangka kerja, nilai dan standar yang dibuat di dalam asosiasi yang berfungsi sebagai aturan perilaku bagi pekerja untuk mengurus suatu masalah. Budaya organisasi di PT. Indonesia *Fibreboard Industry* dapat dipesan sebagai pelopor organisasi yang membuat perkembangan dan menghadapi tantangan ketika ada masalah, pekerjaan yang representatif cukup menonjol untuk diperhatikan dari inisiatif, arahan kerja dilakukan oleh otoritas terhadap hasil pelaksanaan, fakultas kerja, dan pameran dari PT. Indonesia *Fibreboard Industry*. Pada saat itu pelopor di PT. Indonesia *Fibreboard Industry* memajukan kesehatan dengan tujuan yang diharapkan dapat diterima.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

lingkungan kerja adalah variabel bebas yang diteliti dan dicoba. Konsekuensi dari pengujian tersebut ditunjukkan oleh hasil uji t yang menghasilkan nilai kepentingan 0,000 yang berarti $\text{sig} < 0,05$ yang menunjukkan bahwa tempat kerja mempengaruhi pelaksanaan pekerja. Hal ini cenderung diartikan bahwa faktor lingkungan kerja berpengaruh positif dan besar terhadap pelaksanaan pekerja di PT. Indonesia *Fibreboard Industry*. Mengingat efek samping dari pengujian teori, uji pecahan menunjukkan dampak faktor tempat kerja pada eksekusi yang representatif. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Utami (2017) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan pekerja. Konsekuensi dari penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian Abdurahman (2015) yang menunjukkan bahwa pelaksanaan dan kerja setengah jalan dan tempat kerja secara signifikan mempengaruhi pelaksanaan yang representatif di sekitar sana dan penelitian yang diarahkan oleh Siregar (2015) yang hasil eksplorasi menunjukkan bahwa tempat kerja mempengaruhi pameran secara signifikan. para pekerja kabupaten Gunung Sitoli.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan variabel bebas yang diteliti dan dicoba. Konsekuensi dari pemeriksaan tersebut ditunjukkan oleh hasil uji t yang menghasilkan nilai kepentingan 0,007, yang berarti $\text{sig} < 0,05$ yang menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini cenderung diartikan bahwa variabel budaya hierarki memiliki pengaruh positif dan kritis terhadap eksekusi perwakilan di PT. Indonesia Fibreboard Industry Konsekuensi dari penelitian ini sesuai dengan eksplorasi Sakti (2016) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan pekerja, yang juga diperkuat oleh Pratiwi (2012) yang hasil eksplorasi menunjukkan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap eksekusi dan eksplorasi yang representatif. arahan Yunita (2014) tentang adanya pengaruh kritis budaya hierarkis terhadap pameran para pekerja kantor administrasi perizinan yang terkoordinasi dalam Peraturan Tanjung Jabung Barat.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah variabel terikat yang diteliti dan dicoba. Konsekuensi dari penyelidikan ini ditunjukkan oleh efek samping dari uji F yang menghasilkan nilai kepentingan 0,042 di bawah 0,05, khususnya 0,042 $< 0,05$. Jadi sangat mungkin beralasan bahwa faktor-faktor tempat kerja dan budaya hierarkis secara bersama-sama mempengaruhi pelaksanaan perwakilan. Dapat diartikan bahwa pengaruh tempat kerja dan budaya otoritatif terhadap pelaksanaan pekerja di PT. Indonesia Fibre Board Industry. Konsekuensi dari penelitian ini sesuai dengan hasil eksplorasi Suminar (2015) yang menunjukkan bahwa faktor tempat kerja dan budaya hierarki memiliki hasil yang sangat besar dan menguntungkan dalam pelaksanaan yang representatif. Pada poin tersebut eksplorasi yang dipimpin oleh Dalimunthe (2016) menunjukkan bahwa secara bersama-sama tempat kerja dan budaya kerja para perwakilan berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan pekerja di sekitar sana. Konsekuensi dari penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang diarahkan oleh Jonan (2016) yang hasil pengujiannya menunjukkan bahwa secara timbal balik dan tidak lengkap pengaruh tempat kerja dan budaya hierarki terhadap pelaksanaan pekerja di Sekretariat Kota Manado bersifat positif dan kritis.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan:

1. Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Indonesia Fibreboard Industry termasuk kategori sedang.
2. Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indonesia Fibreboard Industry
3. Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Indonesia Fibreboard Industry
4. Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Indonesia Fibreboard Industry

Saran

Mengingat adanya pengaruh yang sangat signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, manajemen PT. Indonesia Fibreboard Industry disarankan untuk terus meningkatkan aspek-aspek lingkungan kerja seperti kenyamanan fisik, keselamatan kerja, fasilitas pendukung, serta hubungan antar karyawan yang harmonis. Lingkungan kerja yang lebih kondusif akan mendorong peningkatan motivasi dan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Karena budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan, perusahaan disarankan untuk memperkuat nilai-nilai budaya organisasi yang positif, seperti etos kerja, loyalitas, kerja sama tim, serta komunikasi yang terbuka dan efektif. Upaya ini dapat dilakukan melalui pelatihan internal, komunikasi rutin, serta penanaman nilai-nilai inti perusahaan dalam setiap kegiatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: Pustaka Bangsa.
- Anorogo, E. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dahmiri, D., & Sakta, K. (2014). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 3(1), 374-380.
- Delius, W. (2004). *Corporate Culture and Organizational Performance*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hakim, A. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 45–52.
- Heldy, R. (2017). *Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan*. Bandung: Fokus Media.
- Jeremi, J. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Sekretariat Kota Manado*. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(1), 12–20.
- Kurniati, N. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Kurnianingsih, D. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 7(1), 34–41.
- Lestaluhu, S. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 21–30.
- Pratiwi, R. (2012). *Budaya Otoritatif dan Pengaruhnya terhadap Eksekusi Perwakilan*. *Jurnal Manajemen Kinerja*, 4(1), 56–64.
- Sujoso, A. (2012). *Manajemen Lingkungan Kerja*. Surabaya: Indah Pustaka.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Yunita, E. (2014). *Pengaruh Budaya Hierarkis terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Administrasi Pemerintahan Kabupaten Tanjung Jabung Barat*. *Jurnal Administrasi Negara*, 6(1), 44–50.
- Zulhendi, A. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 8(1), 31–37.