

P-ISSN: 3047-352, E-ISSN: 3047-7018

JURAMA, Vol. 2, No. 4, Nopember-Desember 2025 (1105-1115)

©2024 Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan
Pengabdian Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT EKA BOGA INTI STORE (HOKA-HOKA BENTO) CIATER TANGERANG SELATAN

Intan Safira^{1*}, Mulyadi²,¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang ; intannnsarifaa1803@gmail.com*²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang ; dosen00031@unpam.ac.id*

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Boga Inti Store (Hoka-Hoka Bento) Ciater Tangerang, populasi dalam penelitian ini berjumlah 52, dan jumlah sampel 52 responden. Metode analisa data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier, uji korelasi, uji koefisien determinasi, uji t dan uji F dengan bantuan software SPSS versi 28. Berdasarkan hasil penelitian variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan diperoleh dari hasil nilai thitung > t tabel atau ($5.057 > 0.05$) dengan nilai p value < Sig. 0,05 atau ($0,001 < 0,05$) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan thitung < t tabel atau ($4.313 < 2.009$) dengan nilai p value > Sig.0,05 atau ($0,001 > 0,05$), yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan nilai FHitung > Ftabel atau ($17.003 > 3.187$), hal ini juga diperkuat dengan p value < Sig.0,05 atau ($0,001 < 0,05$). Hasil koefisien determinasi (r^2) = 40.5% variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya 59.5% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Budaya Organisasi; Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

Abstract

The purpose of this study is to determine the partial or simultaneous influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance at PT. Toko Eka Boga Inti (Hoka-Hoka Bento) Ciater Tangerang, the population in this study was 52, and the number of samples was 52 respondents. The data analysis method used validity test, reliability test, classical assumption test, linear regression analysis, correlation test, coefficient of determination test, T test and F test with the help of SPSS software version 28. Based on the results of the study, the Organizational Culture variable has a positive and significant influence on Employee Performance obtained from the results of the t count value > t table or ($5.057 > 0.05$) with a p value < Sig. 0.05 or ($0.001 < 0.05$) which indicates that there is a significant influence between Organizational Culture of the Employee Performance variable. The Work Environment variable has a significant effect on Employee Performance, this is shown from the results of the calculation of t count < t table or ($4.313 < 2.009$) with a p value > Sig. 0.05 or ($0.001 > 0.05$), which shows that there is a significant influence between the Work Environment on Employee Performance. Simultaneously, the variables of Organizational Culture and Work Environment have a positive and significant effect on Employee Performance. This is shown from the results of the calculation of the F Count > F table or ($17.003 > 3.187$), this is also strengthened by the value of p < Sig. 0.05 or ($0.001 < 0.05$). The results of the coefficient of determination (r^2) = 40.5% of the Employee Performance variable are influenced by Organizational Culture and Work Environment, while the remaining 59.5% is influenced by other independent variables not examined in this study.

Keywords: Organizational Culture; Work Environment and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Persoalan kebutuhan memperoleh pegawai unggul dan profesional yang diharapkan oleh banyak organisasi atau perusahaan di Indonesia untuk bersaing dalam era globalisasi, sering kali hanya menjadi angan-angan semata. Begitu banyak dana pengembangan pegawai dikeluarkan untuk maksud tersebut, namun sering kali menghasilkan kekecewaan. Proses pengembangan pegawai merupakan starting point dimana organisasi ingin meningkatkan dan mengembangkan Skills, Knowledge, dan Ability (SKA) individu sesuai dengan kebutuhan masa kini maupun masa mendatang. Berbicara masalah pegawai, sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas, pengertian kuantitas menyangkut jumlah pegawai. Kuantitas pegawai tanpa disertai dengan kualitas pegawai yang baik akan menjadi beban suatu perusahaan.

PT Eka Bogainti adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri makanan dan minuman, yang dikenal luas melalui merek dagang HokBen (sebelumnya bernama Hoka Hoka Bento). Perusahaan ini didirikan oleh

METODE

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2018:8) berpendapat "Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2019:361) berpendapat "valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya". Untuk mengolah uji validitas peneliti menggunakan SPSS versi 26 dengan standar kriteria uji validitas yang digunakan yaitu:

Hendra Arifin pada tanggal 18 April 1985 dan memulai usahanya dengan membuka restoran pertama di kawasan Kebon Kacang, Jakarta Pusat. Dengan mengusung konsep makanan cepat saji bergaya Jepang, HokBen hadir untuk menyajikan makanan yang tidak hanya lezat dan bergizi, tetapi juga halal dan sesuai dengan cita rasa masyarakat Indonesia.

Faktor-faktor kinerja karyawan sangat di pengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya adalah seperangkat pemahaman penting yang berkembang, diyakini dan diterapkan oleh suatu kelompok. Sedangkan, organisasi adalah suatu kelompok orang dari berbagai latar belakang berbeda bersatu dan bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Budaya organisasi merupakan hal yang sangat penting, untuk membangun sistem sosial dan menciptakan interaksi yang baik antar sesama serta menjaga keharmonisan didalam berkerja, yang akan membawa organisasi kepada kinerja yang baik dan mencapai kesuksesan. Dalam kajian budaya menyatakan, budaya organisasi dapat menentukan kinerja perusahaan, penampilan organisasi dan kemajuan organisasi.

tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 responden, pengumpulan data menggunakan data primer dan sekunder. Adapun analisis data yang dilakukan meliputi: uji instrumen data yaitu validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yaitu normalitas, multikolinieritas, uji auto korelasi, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi serta uji t dan uji f.

- Jika hasil nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item instrument dinyatakan valid
- Jika hasil nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item instrument dinyatakan tidak valid

Dalam menetapkan nilai R tabel digunakan cara sebagai berikut:

$n = 52$ jumlah sampel

$\alpha = 5\%$ tingkat signifikansi

$k = 2$ jumlah variabel bebas

$dk = n - 2$ derajat kebebasan

$Dk = 52 - 2 = 50$

$r_{tabel} = a, n - k$

$r_{tabel} (5\%, 54) = 0,273$ (tabel r product moment)

Adapun hasil uji validitas variabel - variabel yang sudah dilakukan sebagai berikut:

Tabel 1: Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

<i>Item Pernyataan</i>	<i>R-Hitung</i>	<i>R-Tabel</i>	<i>Keterangan</i>
<i>X1.1</i>	<i>0,588</i>	<i>0,273</i>	<i>Valid</i>
<i>X1.2</i>	<i>0,469</i>	<i>0,273</i>	<i>Valid</i>
<i>X1.3</i>	<i>0,587</i>	<i>0,273</i>	<i>Valid</i>
<i>X1.4</i>	<i>0,556</i>	<i>0,273</i>	<i>Valid</i>
<i>X1.5</i>	<i>0,725</i>	<i>0,273</i>	<i>Valid</i>
<i>X1.6</i>	<i>0,543</i>	<i>0,273</i>	<i>Valid</i>
<i>X1.7</i>	<i>0,573</i>	<i>0,273</i>	<i>Valid</i>
<i>X1.8</i>	<i>0,566</i>	<i>0,273</i>	<i>Valid</i>
<i>X1.9</i>	<i>0,596</i>	<i>0,273</i>	<i>Valid</i>
<i>X1.10</i>	<i>0,575</i>	<i>0,273</i>	<i>Valid</i>

Sumber: Pengolahan data 2025 SPSS

Berdasarkan pada hasil tabel 1 uji validitas diatas instrument variabel budaya organisasi yang terdiri dari 10 instrument menunjukan seluruh hasil nilai rhitung > rtabel

0,273 maka ke 10 instrument kuisioner dinyatakan valid artinya instrument pernyataan yang digunakan sudah tepat dan sesuai dalam mengukur variabel penelitian.

Tabel 2: Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

<i>Item Pernyataan</i>	<i>R-Hitung</i>	<i>R-Tabel</i>	<i>Keterangan</i>
<i>X2.1</i>	<i>0,571</i>	<i>0,273</i>	<i>Valid</i>
<i>X2.2</i>	<i>0,694</i>	<i>0,273</i>	<i>Valid</i>
<i>X2.3</i>	<i>0,464</i>	<i>0,273</i>	<i>Valid</i>
<i>X2.4</i>	<i>0,607</i>	<i>0,273</i>	<i>Valid</i>
<i>X2.5</i>	<i>0,524</i>	<i>0,273</i>	<i>Valid</i>
<i>X2.6</i>	<i>0,461</i>	<i>0,273</i>	<i>Valid</i>
<i>X2.7</i>	<i>0,567</i>	<i>0,273</i>	<i>Valid</i>
<i>X2.8</i>	<i>0,577</i>	<i>0,273</i>	<i>Valid</i>
<i>X2.9</i>	<i>0,575</i>	<i>0,273</i>	<i>Valid</i>
<i>X2.10</i>	<i>0,540</i>	<i>0,273</i>	<i>Valid</i>

Sumber: Pengolahan data 2025 SPSS

Berdasarkan pada hasil tabel 2 uji validitas diatas instrument variabel lingkungan kerja yang terdiri 10 instrument menunjukan seluruh hasil nilai rhitung > rtabel 0,273 maka

ke 10 instrument kuisioner dinyatakan valid artinya instrument pernyataan yang digunakan sudah tepat dan sesuai dalam mengukur variabel penelitian.

Tabel 3: Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

<i>Item Pernyataan</i>	<i>R-Hitung</i>	<i>R-Tabel</i>	<i>Keterangan</i>
<i>Y.1</i>	<i>0,325</i>	<i>0,273</i>	<i>Valid</i>
<i>Y.2</i>	<i>0,470</i>	<i>0,273</i>	<i>Valid</i>
<i>Y.3</i>	<i>0,520</i>	<i>0,273</i>	<i>Valid</i>
<i>Y.4</i>	<i>0,560</i>	<i>0,273</i>	<i>Valid</i>
<i>Y.5</i>	<i>0,644</i>	<i>0,273</i>	<i>Valid</i>
<i>Y.6</i>	<i>0,564</i>	<i>0,273</i>	<i>Valid</i>
<i>Y.7</i>	<i>0,526</i>	<i>0,273</i>	<i>Valid</i>
<i>Y.8</i>	<i>0,693</i>	<i>0,273</i>	<i>Valid</i>
<i>Y.9</i>	<i>0,522</i>	<i>0,273</i>	<i>Valid</i>
<i>Y.10</i>	<i>0,622</i>	<i>0,273</i>	<i>Valid</i>

Sumber: Pengolahan data 2025 SPSS

Berdasarkan pada hasil tabel 3 uji validitas diatas instrument variabel kinerja karyawan yang terdiri 10 instrument menunjukan seluruh hasil nilai rhitung > rtabel

0,273 maka ke 10 instrument kuisioner dinyatakan valid artinya instrument pernyataan yang digunakan sudah tepat dan sesuai dalam mengukur variabel penelitian.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuesioner reliabel atau handal atau tidak. Menurut Ghazali (2014:47) “Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan pernyataan

tersebut reliabel atau tidak, berikut ini ketentuannya:

1. Jika nilai cronbatch alpha $> 0,600$ maka instrument dinyatakan reliabel
2. Jika nilai cronbatch alpha $< 0,600$ maka instrument dinyatakan tidak reliabel

Hasil pengujian reabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 26, yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4: Hasil Uji Reabilitas

<i>Variabel</i>	<i>Nilai Cronbatch Alpha</i>	<i>Standar Nilai Cronbatch Alpha</i>	<i>Keterangan</i>
<i>Budaya Organisasi</i>	<i>0,773</i>	<i>0,600</i>	<i>Reliable</i>
<i>Lingkungan Kerja</i>	<i>0,752</i>	<i>0,600</i>	<i>Reliable</i>
<i>Kinerja Karyawan</i>	<i>0,717</i>	<i>0,600</i>	<i>Reliable</i>

Sumber: Pengolahan data 2025 SPSS

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4 diatas, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki nilai cronbatch's alpha $> 0,600$ oleh karena itu, variabel seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dianggap dapat di andalkan dan sesuai untuk digunakan sebagai instrument pengukuran dalam penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data, atau keberartian hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien,

dan terhindar dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena masih adanya gejala-gejala asumsi klasik atau layak atau tidak data yang dipakai dilanjutkan sebagai data penelitian. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 26. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan Adalah terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan syarat *significancy* $\alpha > 0.050$. dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5: Uji Normalitas Dengan Kolmogorov Smirnov

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		52
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3.14027823
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.087
	<i>Positive</i>	.066
	<i>Negative</i>	-.087
<i>Test Statistic</i>		.087
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Pengolahan data 2025 SPSS

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5 diatas, diperoleh nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* adalah 0,200. Dengan nilai signifikasi ini lebih

besar dari 0,050 dapat disimpulkan bahwa data residual mengikuti distribusi yang normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinearitas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor*. dengan ketentuan sebagai berikut:

- Apabila nilai tolerance lebih > dari 0,10 dan nilai variance inflation factor (VIF) kurang < dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.
- Apabila, jika nilai nilai tolerance kurang < dari 0,10 dan nilai variance inflation factor (VIF) lebih > dari 10, maka berarti terjadi multikolinieritas.

Adapun hasil uji dengan menggunakan SPSS versi 26 sebagai berikut:

Tabel 6: Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.687	4.650		2.728	.009		
	Budaya Organisasi	.406	.119	.427	3.399	.001	.756	1.324
	Lingkungak Kerja	.278	.114	.306	2.439	.018	.756	1.324
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan data 2025 SPSS

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 6 diatas, diperoleh nilai *tolerance* variabel Budaya Organisasi sebesar 0,756 dan lingkungan kerja sebesar 0,756 dimana kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,10, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Budaya Organisasi sebesar 1,324 serta lingkungan kerja sebesar 1,324 dimana berarti nilai tersebut kurang dari 10. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas diantara variabel bebas.

UJI HIPOTESIS

Uji Parsial

Pengujian hipotesis variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan uji secara parsial. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan t hitung dengan t tabel yaitu sebagai berikut:

- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak
- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

Adapun hasil output uji signifikan t dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 7: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Terhadap Y

Coefficients^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	17.546	4.401		3.987
	Budaya Organisasi	.550	.109	.578	5.057

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan data 2025 SPSS

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 7 diatas maka dapat diperoleh Budaya Organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 5.057 dan nilai signifikan sebesar 0,000

sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai t hitung $5,057 > t_{tabel} 2,009$ dan nilai

signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diambil Keputusan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

Tabel 8: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Terhadap Y

Coefficients^a					
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	
1	(Constant)	21.683	4.200		5.163 .000
	Lingkungan Kerja	.470	.109	.517	4.313 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan data 2025 SPSS

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 8 diatas maka dapat diperoleh lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 4,313 dan nilai signifikan sebesar sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai t hitung $4,313 > t$ tabel 2,009 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diambil Keputusan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.

Uji Simultan

Untuk pengujian pengaruh variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja

secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Eka Boga Inti Ciater Tangerang. dilakukan dengan uji simultan dengan signifikansi 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak

Adapun hasil uji simultan f dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 9: Hasil Uji Hipotesis Simultan F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	348.757	2	174.379	17.003	.000 ^b
	Residual	512.790	50	10.256		
	Total	861.547	52			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI						

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Pengolahan data 2025 SPSS

Berdasarkan tabel 9 diatas diketahui nilai f hitung sebesar 17.003 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai f hitung $17,003 > f$ tabel 3,187 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.

Pembahasan

Berdasarkan penelitian hasil pengujian, maka ada beberapa hal yang dapat dibahas dan dijelaskan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 17.546 + 0.550X_1$, koefisien korelasi sebesar 0.578 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0.334 atau sebesar 33.4% sedangkan sisanya sebesar 66.6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($5.057 > 2.009$) dan juga diperkuat dengan nilai p value $< \text{Sig.} 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Eka Boga Inti Ciater Tangerang . Darmadi, N. Lilis Suryanti, Ratna Sari (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil statistik, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 21.683 + 0.470X_2$, koefisien korelasi sebesar 0.517 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0.267 atau sebesar 26.7% sedangkan sisanya sebesar 73.3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4.313 > 2.009)$ dan juga diperkuat dengan nilai $p\text{ value} < \text{Sig.} 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Eka Boga Inti Ciater Tangerang.

Jadi hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Darmadi, N. Lilis Suryanti, Ratna Sari (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 12.687 + 0.406 X_1 + 0.278X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0.636 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0.405 atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 40.5% sedangkan sisanya sebesar 59.5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(17.003 > 3.187)$ dan juga diperkuat dengan $p\text{ value} < \text{Sig.} 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Eka Boga Inti Ciater Tangerang.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab - bab sebelumnya, dan hasil analisis serta pada pembahasan mengenai pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat penulis simpulkan sebagai berikut:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Eka

Boga Inti Ciater Tangerang. Hasil ini dibuktikan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 17.546 + 0.550X_1$. Persamaan ini dapat dijelaskan bahwa Terdapat Arah Pengaruh Positif Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien korelasi $R_{x1.y}$ sebesar 0.578 dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi memiliki tingkat hubungan yang Kuat dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien determinasi $R^2_{x1.y}$ sebesar 0.334 dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi atau sumbangan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 33.4% sedangkan sisanya sebesar 66.6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model. Uji hipotesis parsial menunjukkan nilai $t_{hitung} 5.057 > t_{tabel} 0.05$ atau nilai $\text{Sig. } \alpha 0,001 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Eka Boga Inti Ciater Tangerang. Hasil ini dibuktikan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 21.683 + 0.470X_2$. Persamaan ini dapat dijelaskan bahwa Terdapat Arah Pengaruh Positif Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien korelasi $R_{x1.y}$ sebesar 0.517 dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki tingkat hubungan yang Kuat dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien determinasi $R^2_{x1.y}$ sebesar 0,597 dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi atau sumbangan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 26.7% sedangkan sisanya sebesar 73.3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model. Uji hipotesis parsial menunjukkan nilai $t_{hitung} 4.313 > t_{tabel} 2.009$ atau nilai $\text{Sig. } \alpha 0,001 < 0,05$ maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh simultan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Eka Boga Inti Ciater Tangerang. Hasil ini dibuktikan dengan persamaan regresi linear berganda $Y = 12.687 + 0.406 X_1 + 0.278X_2$. Persamaan ini dapat dijelaskan bahwa Terdapat Arah Pengaruh Positif Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien korelasi $R_{x12.y}$ sebesar 0,636 dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja memiliki tingkat hubungan yang Kuat dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien determinasi $R^2_{x12.y}$ sebesar 0,405 dapat

disimpulkan bahwa besarnya kontribusi atau sumbangan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 40.5% sedangkan sisanya sebesar 59.5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model. Uji hipotesis parsial menunjukan nilai Fhitung $17.003 > Ftabel 3.187$ atau nilai Sig. $\alpha 0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A, Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- A.A, Anwar Prabu Mangkunegara. (2018). *Teori Motivasi Kerja. (Teknik-teknik Motivasi Kerja)*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE
- A.A, Anwar Prabu Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Abdus, DZ. Salam. (2019). *Manajemen Sumber Daya Insan*. Cirebon: Stain Press
- Abidin, A. Z., & Wati, D. R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panasonic Industrial Components Indonesia Cimanggis-Depok. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(4), 1385-1393. <https://doi.org/10.36555/jemsi.v9i4.1559>
- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Ading Sunarto, Derita Qurbani, Shebly Virby (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *jurnal ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. Vol. 4, No 4. ISSN : 2598-9545
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. : Yogyakarta: Nusa Media.
- Alex, S. Nitisemito. (2018). *Manajemen personalia*. Ghalia: Indonesia.
- Algifari. (2016). *Mengukur Kualitas Layanan dengan Indeks Kepuasan, Metode Importance Pperformance Analysis (IPA) dan Model Kano*. Yogyakarta: BPFE.
- Anisa Nurdina (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cluster Pamulang, *KREATIF-jurnal ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. Vol. 6, No. 4. ISSN: 2339-0689
- Ardana, I. K. (2019). I Gde Manik Aditya Budi Suta 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia Suatu organisasi harus cepat merespon segala bentuk perkembangan yang terjadi, terutama pada persaingan bisnis yang semakin ketat agar organisasi ma. *Jurnal Universitas Pamulang*. 8(2), 8047–8074.
- Arikunto, Suharsimi. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Astuti, R. D., & Budiarto, M. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Primatexco Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 412–423. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p412-423>
- Darmadi (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Universitas Pamulang*. Vol. 3, No. 3. ISSN: 2598-9545
- Darmadi, N. Lilis Suryanti, Ratna Sari (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Likuid Pada Pt. Eagle Indo Pharm Tangerang. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Jurnal Universitas Pamulang*. Vol. 1, No.1. ISSN: 2775-9678. <https://doi.org/10.55342/arastirma.v1i1.317>
- Dewi Purnama Sari (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta SePT Eka Boga Inti Cabang Ciater Tangerang Pondok Aren. *Jurnal Universitas Pamulang*. Vol. 1, No.1. ISSN: 2621-7856
- Edy, Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Emron Edison, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. (2018). *Manajemen*

- Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga.: Bandung: Alfabeta.
- Endang, Sugiart. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi. Terhadap Kinerja. *Jurnal Universitas Pamulang*. Vol. 3, No2. ISSN : 2622-3740
- Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Mayangkara
- Fitriani, S., & Hidayat, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Suryamas Mandiri. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(1), 55–63.
<https://doi.org/10.34288/jim.v12i1.2894>
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: In Media.
- Ghozali, Imam. (2014). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 28 Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoyo Mewahaini, Helena Sidharta (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Mayangkara Group. *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*. Vol. 7 No. 6, 621-630.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, F. E., et al. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Ilmu.
- Hertanto, E. (2017). *Perbedaan Skala Likert Lima Skala Dengan Modifikasi Skala Likert Empat Skala*. Yogyakarta: Metodologi Penelitian.
- Imbron, I. (2025). Pengaruh Standar Operasional Prosedur Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Eka Boga Inti Cabang Ciater Tangerang Pamulang Barat Tangerang Selatan. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(1), 7-13.
- Istijanto, M. (2016). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Gramedia: Pustaka Utama.
- Jeni Andriani, Lili Sularmi, Ninik Anggraini (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Kayawan Pada Pt. Naga Mas Intipratama Tangerang. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen. Jurnal Universitas Pamulang*. Vol.1, No.1. ISSN: 2775- 9678
- Joni, J., & Hikmah, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 13-24.
<https://doi.org/10.32524/value.v17i1.2548>
- Katili, S., & Prasetyo, H. (2021). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Estadana venture cabang kotabunan sulawesi utara. *Journal Competency of Business*, 5(1), 48-61.
<https://doi.org/10.55681/jcb.v5i1.196>
- Maha Putra, Mukharom Mukharom, Arief Teguh Nugroho (2021). Pengaruh Pelatihan, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT *World Innovative Telecommunication. Jurnal Universitas Pamulang*. Vol.5, No.1. ISSN: 2598-9502
- Malayu S.P. Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Malhotra, e. a. (2017). *Marketing Research An Applied Approach Fifth Edition*. New York: Pearson.
- Mardianah, Imbron (2025) Pengaruh Standar Operasional Prosedur Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Eka Boga Inti Cabang Ciater Tangerang Pamulang Barat Tangerang Selatan. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Volume 2, Nomor 1, 7-13
- Maryati, Tri. (2021). Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Yogyakarta: UMY Press*.
- Mitri Nelsi, Ali Zaenal Abidin, Dian Rostikawati (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap

- Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Vi Jakarta. *Jurnal Tabir Peradaban*. Vol 1, No 2.
- Muhamad Gandung (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Study Kasus Pada Yayasan Pendidikan Darussalam Ciputat, Kota Tangerang Selatan). *Jurnal Universitas Pamulang*. Vol 7, No 1. ISSN: 2406-8616
- Muhammad Gandung,Windy Gustia Wardani (2020). PENGARUH Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Smp-Sma Kosgoro Kota Tangerang. *Jurnal Semarak*, Vol.3, No.3, oktober 2020, Hal (146-152) P-ISSN 2615-6849, E-ISSN 2622-3686
- Nugroho, R. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stress Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol 9, No. 2. https://doi.org/10.22441/jurnal_mix.2019.v9i2.006
- Pratiwi, N. M., & Saputra, I. W. (2021). Pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 8(3), 215–226. <https://doi.org/10.47560/jem.v8i3.504>
- Putra, M. R., Nugroho, A. T., & Mukharom, M. (2021). Pengaruh pelatihan, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT World Innovative Telecommunication. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 5(1), 27–35. <https://doi.org/10.47668/jmb.v5i1.509>
- R, Supomo., dan Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Rerung, Rintho Rante. (2019). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui *Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). *Management. United States of America:Pearson Education Inc.*
- Safroni, L. (2018). Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia (Teori,Kebijakan, dan Implementasi). *Jurnal Aditya Media Publishing*.
- Sandewa, Fadil. 2018. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan. *Jurnal: Ilmiah Clean Government*. ISSN: E-2620-3014: P-2614-7742Vol. 1, No.2.
- Santoso, Singgih. (2017). *Menguasai statistik dengan SPSS 24*. Jakarta: PT. Elexmedia Komputindo.
- Sarinah, dan Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Sari, D. P., & Lestari, F. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan gas negara. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 6(2), 101–112. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v6i2.221>
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simatupang, S., Sisca, & Chandra Erbin. (2020). Komitmen organisasional serta implikasinya terhadap kinerja karyawan pt karyabhakti manunggal. *Jurnal media bina ilmiah*, 15(2), 4041–4044
- Sinaga, O. S. et al. (2020) *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Subagyo, dkk. (2018). *Akuntansi Manajemen Berbasis Desain*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sudaryo et. al. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Edisi 1. Yogyakarta: Andi.
- Sudjana, Nana. (2014). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Dan Pengembangan Research Dan Development*. Bandung: Alfabeta
- Suherman. 2018. Seleksi Pegawai Kontrak Menjadi Pegawai Tetap Dengan Metode Profil *Mathcing*. *IT Journal Research and Development*. Vol. 2 No.2 (68-77)
- Sulaksono, Hari. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Terry, George R. (2020). *Dasar – Dasar Manajemen Edisi Revisi*. Indonesia: Bumi Aksara.
- Usumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192. <https://doi.org/10.52297/bening.v7i2.217>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers PT. RajaGrafindo Persada.
- Wijayanti. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Penggunaan Jasa Pengiriman Barang (Studi Kasus Pada Pengguna Jasa Pengiriman Makharya Cargo Surabaya). *Jurnal Universitas Islam Negeri Sunan Ampel*. Surabaya.
- Yanuresta, M. R., & Rismawati, R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan pada Starbucks Coffee Rismawati Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 10(9).
- Yuliantarti, K., 2016.,: Pengaruh Budaya Organisasi Direktorat Jenderal Basis Karyawan Di Kementerian Perindustrian *The people generally know that our employees have civil service performance (performance) is not so good in completing a task. The performance of the civil serva.*