

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PT INTAN PARIWARA TASIKMALAYA****Muhammad Fahmi Hasbi <sup>1</sup>, Barlin Barlian, <sup>2</sup>, Arif <sup>3</sup>****Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Perjuangan Tasikmalaya****[mfah358@gmail.com](mailto:mfah358@gmail.com) , [barinbarlian@unper.ac.id](mailto:barinbarlian@unper.ac.id) , [arif@unper.ac.id](mailto:arif@unper.ac.id)****Abstract**

*This study examines the influence of organizational culture and work environment on employee performance at PT. Intan Pariwara Tasikmalaya. The method used in this study was quantitative, with 39 respondents. The data used in this study were primary data. The analytical tool used in this study was multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that organizational culture and work environment have a positive and significant effect on employee performance at PT. Intan Pariwara Tasikmalaya. Organizational culture partially does not have a significant effect on employee performance at PT. Intan Pariwara Tasikmalaya. The work environment partially has a significant effect on employee performance at PT. Intan Pariwara Tasikmalaya.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance.*

**Abstrak**

Penelitian ini mengkaji mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Intan Pariwara Tasikmalaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan sampel penelitian 39 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Intan Pariwara Tasikmalaya. Budaya Organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Intan Pariwara Tasikmalaya. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Intan Pariwara Tasikmalaya.

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

**Article history**

Received: November 2025

Reviewed: November 2025

Published: November 2025

Plagirism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

## 1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi dan informasi pada era modern menuntut seluruh organisasi untuk mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang terjadi. Transformasi ini bukan hanya sekadar fenomena eksternal, melainkan menjadi tantangan internal yang memerlukan perhatian serius dari manajemen perusahaan dalam mengelola sumber daya organisasi. Kondisi yang senantiasa berubah menuntut adanya kesiapsiagaan, kehati-hatian, serta kemampuan beradaptasi agar perusahaan dapat bertahan di tengah persaingan dan dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompleks. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor fundamental dalam menentukan keberhasilan organisasi. Kondisi tersebut pada akhirnya berpengaruh terhadap performa organisasi secara keseluruhan. Budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku, pola kerja, serta cara pegawai berinteraksi di dalam perusahaan. Budaya organisasi yang kuat akan menciptakan rasa kepemilikan (sense of belonging), meningkatkan kolaborasi antarpegawai, serta membangun kepercayaan terhadap manajemen. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat menimbulkan miskomunikasi, rendahnya partisipasi pegawai, serta menghambat proses kerja secara keseluruhan. Selain budaya organisasi, lingkungan kerja juga menjadi faktor determinan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, tertata, dan mendukung aktivitas kerja akan meningkatkan konsentrasi, mengurangi tingkat kelelahan, serta mendorong kreativitas pegawai. Fasilitas fisik yang layak, hubungan sosial yang harmonis, serta tingkat stres kerja yang dapat dikendalikan merupakan elemen penting yang menentukan kualitas lingkungan kerja. Studi menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat berkontribusi pada peningkatan efisiensi, produktivitas, serta motivasi karyawan dalam pelaksanaan tugasnya. Pada konteks PT Intan Pariwara Tasikmalaya, pegawai menjadi komponen utama dalam pengelolaan organisasi dan aktivitas operasional. Namun, berdasarkan observasi awal dan laporan internal, kinerja pegawai masih menunjukkan indikasi belum optimal. Permasalahan yang muncul meliputi fluktuasi produktivitas, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, kualitas hasil kerja yang belum sesuai standar, serta tingkat kepuasan kerja yang tidak merata. Hal ini diperkuat oleh temuan terkait budaya organisasi yang belum sepenuhnya dipahami dan diterapkan oleh pegawai, serta komunikasi internal yang belum efektif antara atasan dan bawahan. Rendahnya partisipasi dalam kegiatan organisasi dan lemahnya rasa memiliki terhadap perusahaan turut memengaruhi keterlibatan pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, lingkungan kerja di PT Intan Pariwara Tasikmalaya juga menjadi salah satu faktor yang dipersepsikan kurang mendukung. Permasalahan terkait fasilitas fisik seperti pencahayaan, kebersihan ruangan, maupun tingkat kebisingan masih menjadi keluhan sebagian pegawai. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat menghambat konsentrasi, menurunkan motivasi, serta berdampak pada efektivitas kerja. Hubungan sosial yang belum harmonis di antara pegawai juga memicu potensi konflik dan menurunkan suasana kerja secara keseluruhan. Berbagai permasalahan tersebut berdampak langsung pada kinerja pegawai, yang jika tidak ditangani secara tepat dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi dan melemahkan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, analisis mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kedua faktor tersebut memengaruhi kinerja pegawai PT Intan Pariwara Tasikmalaya dan menjadi dasar bagi perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi bagi manajemen dalam mengambil kebijakan yang lebih efektif guna menciptakan budaya organisasi yang positif, lingkungan kerja yang kondusif, serta peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

## **Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)**

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, dan norma yang menjadi pedoman bagi seluruh sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan berperilaku di dalam organisasi (Azhari, 2023). Budaya yang baik akan membentuk keyakinan pada diri pegawai bahwa mereka mampu menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan serta memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Sikap yang tegas dalam menghadapi tantangan dan mengambil keputusan juga menjadi ciri budaya organisasi yang kuat. Selain itu, kecakapan dalam mengelola emosi menjadi aspek penting karena pegawai yang mampu mengontrol diri akan lebih mudah menjalin hubungan kerja yang harmonis dan produktif. Pegawai juga dituntut memiliki kemampuan mengambil inisiatif untuk memecahkan masalah tanpa bergantung sepenuhnya pada instruksi atasan. Tidak kalah penting, keterampilan dalam melakukan pengawasan menunjukkan bagaimana pegawai dapat memonitor dan mengevaluasi pekerjaannya sehingga standar organisasi tetap terjaga. Dengan demikian, budaya organisasi yang positif akan mendukung terciptanya perilaku kerja yang selaras dengan tujuan perusahaan.

## **Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Lingkungan kerja merupakan kondisi fisik maupun nonfisik yang menjadi tempat individu melaksanakan aktivitas pekerjaan, berinteraksi dengan rekan kerja, serta memanfaatkan berbagai fasilitas dan sumber daya yang disediakan perusahaan (Hulu et al., 2022). Lingkungan kerja yang baik tercermin dari hubungan antarpegawai yang harmonis, di mana interaksi sosial terjalin secara profesional dan saling mendukung, sehingga meminimalkan konflik internal dan menciptakan suasana kerja yang nyaman. Suasana kerja yang positif menjadi faktor penting karena mampu membangkitkan motivasi, mengurangi kejenuhan, serta meningkatkan semangat karyawan dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, ketersediaan fasilitas kerja yang memadai seperti ruangan yang bersih, pencahayaan yang baik, serta alat kerja yang sesuai akan menunjang efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Ketiga aspek tersebut saling berkaitan dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif, yang pada akhirnya dapat mendorong peningkatan produktivitas pegawai.

## **Kinerja Pegawai (Y)**

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu (Fadhilla, 2020). Kinerja dapat dilihat dari kualitas hasil pekerjaan, yaitu sejauh mana pegawai mampu menghasilkan output yang sesuai standar perusahaan baik dari segi ketepatan maupun kerapian. Selain itu, kuantitas pekerjaan menunjukkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan volume tugas sesuai target yang ditetapkan. Ketepatan waktu juga menjadi indikator penting yang menggambarkan kemampuan pegawai memenuhi tenggat serta memanfaatkan waktu kerja secara optimal. Efektivitas mencerminkan kemampuan pegawai dalam menggunakan sumber daya dengan tepat sehingga menghasilkan manfaat maksimal bagi organisasi. Terakhir, kemandirian menunjukkan sejauh mana pegawai mampu bekerja tanpa pengawasan intensif dan memiliki inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Kombinasi seluruh aspek tersebut menjadi tolok ukur dalam menilai sejauh mana kontribusi pegawai terhadap keberhasilan organisasi.

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di kantor PT Intan Pariwara Tasikmalaya. Waktu penelitian akan dilaksanakan selama enam bulan dimulai dari bulan Oktober sampai April 2025.

### Populasi dan Sampel

#### Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai PT Intan Pariwara Tasikmalaya yang berjumlah 39 orang, tidak termasuk pimpinan perusahaan.

#### Sampel

Penentuan sampel didasarkan pada teknik sampling jenuh atau total sampling, yaitu teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil, sehingga seluruh anggota populasi dapat mewakili kondisi yang diteliti secara komprehensif. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini adalah 39 pegawai PT Intan Pariwara Tasikmalaya, sesuai dengan jumlah populasi yang ada.

## 4. Hasil dan Pembahasan

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### 1. Uji Validitas

Validitas mengacu pada sejauh mana suatu alat ukur dapat menilai apa yang seharusnya diukur. Jika penelitian menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data, maka kuesioner tersebut harus dirancang untuk mengukur dengan tepat apa yang ingin diketahui. Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara setiap pernyataan dan total skor menggunakan metode korelasi *product moment*.

Kriteria pengujian :

**Tabel 4.1** Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

| No. item | r hitung | r tabel | Kriteria |
|----------|----------|---------|----------|
| X1.1     | 0,511    | 0,316   | Valid    |
| X1.2     | 0,471    | 0,316   | Valid    |
| X1.3     | 0,424    | 0,316   | Valid    |
| X1.4     | 0,538    | 0,316   | Valid    |
| X1.5     | 0,551    | 0,316   | Valid    |
| X1.6     | 0,647    | 0,316   | Valid    |
| X1.7     | 0,481    | 0,316   | Valid    |
| X1.8     | 0,686    | 0,316   | valid    |
| X1.9     | 0,532    | 0,316   | Valid    |
| X1.10    | 0,574    | 0,316   | Valid    |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa semua pernyataan dinyatakan valid, karena tingkat signifikansinya  $< 0,05$  dan nilai  $r$  hitung  $> 0,316$ . Artinya ada sepuluh (10) pernyataan untuk variabel Budaya Organisasi yang digunakan sebagai instrument penelitian

**Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja**

| No. item | r hitung | r tabel | Kriteria |
|----------|----------|---------|----------|
| X2.1     | 0,745    | 0,316   | Valid    |
| X2.2     | 0,882    | 0,316   | Valid    |
| X2.3     | 0,393    | 0,316   | Valid    |
| X2.4     | 0,504    | 0,316   | Valid    |
| X2.5     | 0,679    | 0,316   | Valid    |
| X2.6     | 0,768    | 0,316   | Valid    |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa semua pernyataan dinyatakan valid, karena tingkat signifikansinya  $< 0,05$  dan nilai  $r$  hitung  $> 0,316$ . Artinya ada enam (enam) pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja yang digunakan sebagai instrument penelitian

**Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai**

| No. item | r hitung | r tabel 5% | Kriteria |
|----------|----------|------------|----------|
| Y.1      | 0,572    | 0,316      | Valid    |
| Y.2      | 0,442    | 0,316      | Valid    |
| Y.3      | 0,485    | 0,316      | Valid    |
| Y.4      | 0,572    | 0,316      | Valid    |
| Y.5      | 0,685    | 0,316      | Valid    |
| Y.6      | 0,574    | 0,316      | Valid    |
| Y.7      | 0,656    | 0,316      | Valid    |
| Y.8      | 0,649    | 0,316      | valid    |
| Y.9      | 0,350    | 0,316      | Valid    |
| Y.10     | 0,462    | 0,316      | Valid    |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa semua pernyataan dinyatakan valid, karena  $r$  table  $< 0,05$  dan nilai  $r$  hitung  $> 0,316$ . Artinya ada sepuluh (10) pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai yang digunakan sebagai instrument penelitian

## 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 4.4**

**Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X1)**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .732                   | 10         |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25

Nilai reliabilitas untuk variabel Budaya Organisasi (X1) yang diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* sebesar 0,732. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi reliable, karena reliabilitasnya  $> 0,60$ .

Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .757                   | 6          |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25

Nilai reliabilitas untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) yang diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* sebesar 0,757. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi reliable, karena reliabilitasnya  $> 0,60$ .

Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .744                   | 10         |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25

Nilai reliabilitas untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) yang diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* sebesar 0,744. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi reliable, karena reliabilitasnya  $> 0,60$ .

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik nonparametrik *Kolmogorov Smirnov*.

Tabel 4.7

## Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                         |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                    |                | Unstandardized Residual |
| N                                  |                | 39                      |
| Normal                             | Mean           | .0000000                |
| Parameters <sup>a,b</sup>          | Std. Deviation | 3.54029904              |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .094                    |
|                                    | Positive       | .094                    |
|                                    | Negative       | -.088                   |
| Test Statistic                     |                | .094                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .200 <sup>c,d</sup>     |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil pengolahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.42 menunjukkan bahwa nilai asymp. Sig 0,200 > 0,05 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditentukan dengan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukan korelasi antar variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka mereka tidak bersifat ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang memiliki nilai korelasi nol satu sama lain.

Tabel 4.8

## Uji Multikolinearitas

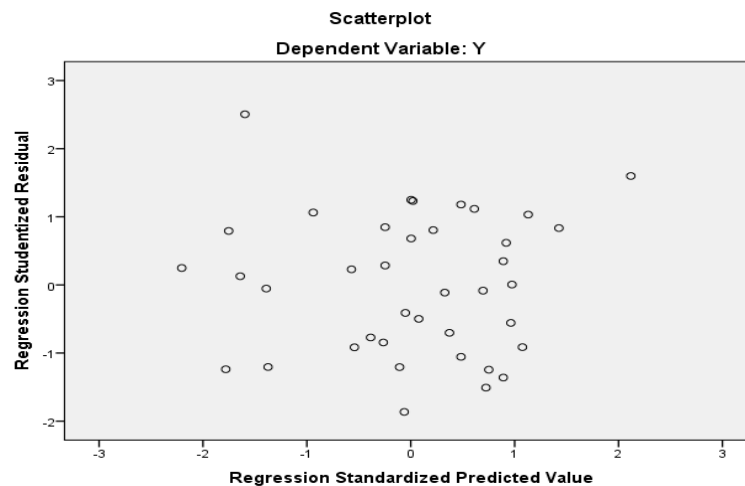
| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|                           |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant) | 16.003                      | 5.297      |                           | 3.021 | .005 |                         |       |
|                           | x1         | .068                        | .126       | .075                      | .544  | .590 | .975                    | 1.025 |
|                           | x2         | .726                        | .182       | .553                      | 3.990 | .000 | .975                    | 1.025 |

a. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil pengolahan Data SPSS Versi 25

Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS Versi 25 menghasilkan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1) ( $1.025 > 10$ ) dan Lingkungan Kerja ( $1.025 > 10$ ) selain itu pada kolom *Tolerance* nilai Budaya Organisasi (X1) ( $0,975 > 0,10$ ) dan Lingkungan Kerja ( $0,975 > 0,10$ ). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja tidak terjadi multikolinieritas, sehingga pada pernyataan uji multikolinieritas terpenuhi.

### 3. Uji Heteroskedasitas



Sumber : Data diolah penulis, 2025

Gambar 4.1

#### Uji Heteroskedasitas

Berdasarkan gambar 4.5 dapat diketahui pada output *scatterplot* terdapat titik-titik tidak membentuk pola dan menyebar dari atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedasitas.

### 4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode tertentu dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya dalam model regresi linier.

Jika terdapat korelasi, hal ini menunjukkan adanya problem autokorelasi. Mode pengujian ini menggunakan uji Durbin Watson (DW test) pengambilan keputusan ada uji Durbin Watson sebagai berikut:

- $DU < DW < 4-DU$  maka  $H_0$  diterima, artinya tidak terjadi korelasi.
- $DW < DL$  atau  $DW > 4-DL$  maka  $H_0$  ditolak, artinya terjadi autokorelasi.
- $DL < DW < DU$  atau  $4-DU < DW < 4-DL$ , artinya ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

Tabel 4.9

## Uji Autokorelasi

Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .570 <sup>a</sup> | .325     | .287              | 3.63731                    | 2.112         |

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25

Dari tabel 4.45 menjelaskan bahwa hasil uji autokorelasi regresi yang dibangun dari Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y), tidak terindikasi adanya autokorelasi karena nilai Durbin Watson  $DU < DW < 4-DU$  atau  $1,597 < 2,112 < 2,403$

Tabel 4.10

## Hasil pengujian asumsi klasik

| No | Uji Asumsi Klasik       | Hasil Pengujian |
|----|-------------------------|-----------------|
| 1  | Uji Normalitas          | Terpenuhi       |
| 2  | Uji Multikolinieritas   | Terpenuhi       |
| 3  | Uji Heteroskedastisitas | Terpenuhi       |
| 4  | Uji Autokorelasi        | Terpenuhi       |

Setelah melakukan uji asumsi kalsik yang mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedasitas dan uji autokorelasi semua kriteria keputusan yang berlaku terpenuhi. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa asumsi klasik terpenuhi dan analisis regresi berganda dapat dilanjutkan, termasuk uji simultan (uji f) dan uji parsial (uji t).

## Pembahasan

## Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.11

## Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Correlations |         |      |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------------|---------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Zero-order   | Partial | Part |
| 1 (Constant) | 16.003                      | 5.297      |                           | 3.021 | .005 |              |         |      |
| x1           | .068                        | .126       | .075                      | .544  | .590 | .162         | .090    | .074 |
| x2           | .726                        | .182       | .553                      | 3.990 | .000 | .565         | .554    | .546 |

a. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel 4.46 diperoleh regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 16.003 + 0,068X_1 + 0,726X_2 + e$$

1. Jika diasumsikan nilai variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) = 0, maka Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 16.003.
2. Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dengan koefisien regresi sebesar 0,068, yang artinya jika variabel Budaya Organisasi naik 1 satuan maka Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,068. Sebaliknya setiap penurunan 1 satuan Budaya Organisasi akan menurunkan Kinerja Pegawai sebesar 0,068 satuan. Dengan asumsi Lingkungan Kerja tetap.
3. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dengan koefisien regresi sebesar 0,726 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai akan bertambah atau meningkat sebesar 0,726. Dengan catatan bahwa variabel lain tetap atau konstan. Apabila Lingkungan Kerja mengalami peningkatan, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Sebaliknya setiap penurunan 1 satuan Lingkungan Kerja akan menurunkan Kinerja Pegawai sebesar 0,726 satuan. Dengan asumsi Budaya Organisasi tetap.

Tabel 4.12

#### Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .570 <sup>a</sup> | .325     | .287              | 3.63731                    |

a. Predictors: (Constant),  $x_2$ ,  $x_1$ b. Dependent Variable:  $y$ 

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel 4.47 dijelaskan bahwa koefisien korelasi simultan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,570. Nilai korelasi tersebut termasuk ke dalam cukup kuat. Nilai korelasi Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja mempunyai nilai positif artinya variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) meningkat, maka Kinerja Pegawai juga akan meningkat begitupun sebaliknya.

Berdasarkan pengolahan data output SPSS dengan menggunakan versi 25, koefisien determinasi R- Square adalah sejumlah 0,325 atau 32,5% dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan sebesar 32,5% terhadap Kinerja Pegawai sisanya sebesar 67,5% merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

## Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Intan Pariwara Tasikmalaya

Tabel 4.13

### Hasil Uji Simultan (Uji-F)

#### ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1     | Regression | 229.155        | 2  | 114.577     | 8.660 | .001 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 476.281        | 36 | 13.230      |       |                   |
|       | Total      | 705.436        | 38 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan data hasil output SPSS versi 25, pada Tabel 4.48 terbukti bahwa nilai Sig mempunyai nilai sebesar  $0,001 \leq 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan Hipotesis nol ( $H_o$ ) ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, semakin baik Lingkungan Kerja semakin meningkat juga Kinerja Pegawai.

Artinya, semakin baik penerapan budaya organisasi serta semakin kondusif lingkungan kerja yang diciptakan maka kinerja pegawai akan meningkat secara bersama-sama.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Sulistiawan, D., Riadi, S, S., & Maria, S (2017) mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

## Pengaruh Budaya Organisasi secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai PT. Intan Pariwara Tasikmalaya

Tabel 4.14

### Hasil Uji Parsial

#### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Correlations |         |      |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------------|---------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Zero-order   | Partial | Part |
| 1     | (Constant) | 16.003                      | 5.297      |                           | 3.021 | .005 |              |         |      |
|       | x1         | .068                        | .126       | .075                      | .544  | .590 | .162         | .090    | .074 |
|       | x2         | .726                        | .182       | .553                      | 3.990 | .000 | .565         | .554    | .546 |

a. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel 4.49 hasil uji SPSS Versi 25 menjelaskan bahwa terdapat nilai koefisien antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,090 menunjukkan bahwa

korelasi sangat lemah antara Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai. Nilai koefisien tersebut menunjukkan nilai positif, mengartikan bahwa Budaya Organisasi membaik maka Kinerja Pegawai juga akan meningkat begitupun sebaliknya.

Besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai secara parsial dapat dilihat dari nilai koefisien dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi variabel Budaya Organisasi dilihat pada tabel 4.49 dalam Partial Tabel *Coefficients* sebesar  $(0,090)^2 \times 100\% = 0,0081\%$  sehingga besarnya Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,0081%

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Budaya Organisasi (X1) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat bahwa nilai sig. 0,590 > 0,05. Dengan demikian Hipotesis Alternatif (Ha) ditolak dan Hipotesis nol (Ho) diterima, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Intan Pariwara Tasikmalaya.

Alasan mengapa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Intan Pariwara Tasikmalaya adalah karena karakter budaya organisasi di perusahaan tersebut bersifat normatif dan belum mampu mempengaruhi perilaku kerja pegawai secara nyata. Budaya organisasi yang ada lebih banyak berupa aturan atau nilai formal yang belum melekat secara mendalam dalam kebiasaan dan sikap sehari-hari pegawai. Akibatnya, budaya tersebut gagal menjadi kekuatan pendorong yang secara langsung meningkatkan kinerja, karena tidak menggerakkan perubahan aktual dalam cara pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Selain itu, kurangnya internalisasi dan penerimaan budaya organisasi oleh pegawai juga membuat budaya tersebut tidak efektif sebagai faktor peningkat kinerja di lingkungan kerja PT. Intan Pariwara Tasikmalaya. Dengan kata lain, budaya organisasi yang ada lebih menjadi simbol formalitas daripada instrumen nyata yang mengubah perilaku kerja pegawai. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Ary & Alya (2020) dengan hasil Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai PT. Intan Pariwara Tasikmalaya

**Tabel 4.15**

#### Hasil Uji Parsial

##### Coefficients<sup>a</sup>

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Correlations |         |      |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------------|---------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Zero-order   | Partial | Part |
| 1 (Constant) | 16.003                      | 5.297      |                           | 3.021 | .005 |              |         |      |
| x1           | .068                        | .126       | .075                      | .544  | .590 | .162         | .090    | .074 |
| x2           | .726                        | .182       | .553                      | 3.990 | .000 | .565         | .554    | .546 |

a. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel 4.50 hasil uji SPSS Versi 25 menjelaskan bahwa terdapat nilai koefisien antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,554 menunjukkan bahwa korelasi Kuat antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai. Nilai koefisien tersebut menunjukkan nilai positif, mengartikan bahwa jika Lingkungan Kerja membaik maka Kinerja juga akan meningkat begitupun sebaliknya.

Besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial dapat dilihat dari nilai koefisien dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi variabel Lingkungan Kerja dilihat

pada tabel 4.50 dalam Partial Tabel *Coefficients* sebesar  $(0,554)^2 \times 100\% = 0,3069$  atau 30,69% sehingga besarnya Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja sebesar 30,69%

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Lingkungan Kerja (X2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat bahwa nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian Hipotesis Alternatif (Ha) diterima dan Hipotesis nol (Ho) ditolak, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Intan Pariwara Tasikmalaya.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Intan Pariwara Tasikmalaya karena lingkungan kerja yang baik menciptakan suasana yang kondusif dan nyaman bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Fasilitas yang memadai, hubungan yang harmonis antar pegawai, serta suasana kerja yang positif dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih fokus dan efisien. Penelitian ini diperkuat oleh penelitian Oktavia & Fernos (2023) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Intan Pariwara Tasikmalaya, dapat disimpulkan bahwa secara umum budaya organisasi pada perusahaan berada pada kategori baik, sedangkan lingkungan kerja dan kinerja pegawai berada pada kategori cukup baik. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti kedua faktor tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan performa kerja karyawan. Namun, secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi belum cukup kuat dalam mendorong peningkatan kinerja secara individu. Sebaliknya, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga kondisi lingkungan fisik maupun nonfisik di tempat kerja memiliki peranan langsung dalam meningkatkan produktivitas pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- A, Nur Alam, A. Rum Tajang, and Ansar Taufik. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Daya Kota Makassar." *Jurnal Online Manajemen ELPEI* 2(1):286-300. doi: 10.58191/jomel.v2i1.65.
- Amelia, Anika, Khoirul Ardani Manurung, and Daffa Baihaqi Purnomo. 2022. "Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi." *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam* 21(2):128-38. doi: 10.47467/mk.v21i2.935.
- Apriansyah, Muger. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indotex Indonesia Di Tangerang." *Jurnal Ekonomi Efektif* 2(4):534. doi: 10.32493/jee.v2i4.10672.
- Ayunasrah, Tiswanti, Ratnawati Ratnawati, Rahma Diana, and Ansari Ansari. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah." *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen* 4(1):1-10. doi: 10.55542/juiim.v4i1.147.
- Azhari, Azlan. 2023. "Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PNS Kecamatan Dua Pitue Kabupaten Sidenreng Rappang." *SJM: Sparkling Journal of Management* 1(4):484-96.

- Basirun, Ridwan, Amir Mahmud, Muh. Haerdiansyah Syahnur, and Etik Prihatin. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Center of Economic Students Journal* 5(4):337-48. doi: 10.56750/csej.v5i4.551.
- Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori Dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Huda, Nurul. 2020. *Manajemen SDM (Analisis Kinerja Karyawan Pada Perusahaan)*.
- Hartono, Sugih, and Rinintha Parameswari. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada SMA Negeri 3 Tangerang." *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis* 1(1):1-11.
- Hermawan, Risky, and Dedi Rianto Rahadi. 2021. "Analisa Lingkungan Kerja Dan Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi: Studi Literatur." *Tirtayasa Ekonomika* 16(1):118. doi: 10.35448/jte.v16i1.10090.
- Hulu, Darmawan, Arianto Lahagu, and Eliagus Telaumbanua. 2022. "Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias." *Jurnal EMBA* 10(4):1480-96.
- Husni Pasarela. 2023. "Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia." *CiDEA Journal* 2(2):66-75. doi: 10.56444/cideajournal.v2i2.1277.
- Idris, Idris, and Anton Budi Santoso. 2023. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Universitas Islam Bandung." *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan* 5(6):2645-57. doi: 10.32670/fairvalue.v5i6.2950.
- Ilmiah, Jurnal, Ekonomi Dan, No Januari, Fakultas Ekonomi, Dan Bisnis, and Universitas Pamulang. 2025. "PT PANCA BOGA PARAMITA CABANG TANGERANG Elma Saswita Program Studi Manajemen Program Sarjana Prilaku Kerja Sumber : PT . Panca Boga Paramita Tangerang." 3(1):288-99.
- Ishiqia Ramadhany Putri, and Ningrum Fauziah Yusuf. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi Dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi." *Jurnal Administrasi Publik* 18(1):143-54. doi: 10.52316/jap.v18i1.82.
- Mahayasa, I. Gede Aryana, I. Gusti Ngurah Andika Putra, and Luh Nik Oktarini. 2023. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada Green Terrace Tegallalang, Gianyar - Bali)." *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan* 3(2):16-28. doi: 10.38156/imka.v3i2.202.
- Mohamad et al. 2020. "Analisis Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Tagog Apu." *XXI*(2):113-23.
- Nurlelasari Ginting, S. E., M. M. Rijal, S. Sos, M. Ap Husain Nurisman, M. M. Barin Barlian, M. M. Titin Patimah, M. M. Saprudin, and S. E. Ak. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 1.
- 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.
- Pipit Mulyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, Tryana. 2020. *Journal GEEJ* 7(2):8-28.
- Roring, Ij, B Tewal, MB Walangitan, Intan Jilly Roring, Bernhard Tewal, Mac B. Donal Walangitan, and Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen. 2023. "Difference Analysis of Employee Performance Asn and Thl At Office Education Regional of North Sulawesi Provincial." 11(4):1479-88.
- Santoso, Yang Marcella Devina, and Tristiana Rijanti. 2022. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022).