

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Setya Kuliner Mandiri Jakarta Selatan

Darmadi

Universitas Pamulang, Indonesia
dosen02445@unpam.ac.id

Submitted: 24th July 2025 | **Edited:** 30th September 2025 | **Issued:** 01st October 2025

Cited on: Darmadi, D. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Setya Kuliner Mandiri Jakarta. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(4), 1662-1669.

ABSTRACT

Employee performance is a crucial factor in achieving organizational goals, and it is influenced by various internal factors, including the work environment and organizational culture. This research was conducted to examine whether the work environment and organizational culture have a positive and significant effect, either partially or simultaneously, on employee performance. The study was motivated by the observation that a supportive work environment and strong organizational values are often linked to higher productivity and employee engagement. This research used a quantitative approach with a survey method. The population consisted of all production department employees at PT. Setya Kuliner Mandiri Jakarta, totaling fifty individuals. The sampling technique used was a saturated sample, where the entire population was involved as the sample. Data were collected through a closed-ended questionnaire using a Likert scale. Data analysis was carried out using multiple linear regression with the help of SPSS version 22. The data testing stages included descriptive analysis, validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple regression analysis (both partial and simultaneous tests). The results showed that both the work environment and organizational culture had a positive and significant influence on employee performance. These findings imply that management should continuously enhance the physical, psychological, and social aspects of the work environment, and reinforce organizational values to foster better performance among employees.

Keywords: Work Environment, Organizational Culture, Employee Performance, Motivation, Productivity

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat telah mendorong terciptanya lingkungan bisnis yang semakin dinamis dan penuh persaingan. Kondisi ini menuntut setiap perusahaan untuk mampu beradaptasi secara cepat melalui strategi yang konkret dan terukur agar tetap mampu bersaing dan mempertahankan eksistensinya. Salah satu aspek krusial dalam menghadapi tantangan ini adalah pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena produktivitas dan efektivitas kerja sangat bergantung pada bagaimana perusahaan mengelola dan mengembangkan potensi karyawannya secara berkelanjutan (Sutrisno,

2020). Oleh karena itu, manajemen kinerja menjadi fokus penting dalam praktik manajerial modern.

Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan budaya organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal, aman, dan nyaman. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang tidak sesuai standar akan menjadi penghambat dalam pencapaian produktivitas. Berdasarkan hasil observasi awal di PT. Setya Kuliner Mandiri Jakarta, ditemukan bahwa lingkungan kerja, baik secara fisik maupun non fisik, belum sepenuhnya mendukung produktivitas karyawan. Hal ini terlihat dari penurunan hasil produksi ayam selama tiga tahun terakhir yang selalu berada di bawah target perusahaan.

Masalah lingkungan kerja non fisik seperti minimnya rasa aman, suasana kerja yang kurang mendukung, serta perlakuan yang dirasa tidak adil menjadi sorotan utama. Pra-survey yang dilakukan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa lingkungan kerja non fisik mereka belum ideal. Sementara itu, dari aspek fisik, pengukuran kebisingan, suhu udara, dan pencahayaan di beberapa area kerja menunjukkan bahwa kondisi tersebut tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan pemerintah melalui Permenaker No. 5 Tahun 2018. Hal ini tentunya berdampak langsung pada kesehatan dan kenyamanan kerja karyawan (Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2018).

Selain lingkungan kerja, budaya organisasi juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya yang tidak mendukung kolaborasi tim, kurangnya inovasi, dan minimnya komunikasi antara atasan dan bawahan menjadi isu utama yang ditemukan di lapangan. Pra-survey mengenai budaya organisasi di PT. Setya Kuliner Mandiri mengindikasikan bahwa orientasi terhadap kerja tim menjadi aspek paling lemah. Kondisi ini menyebabkan karyawan cenderung bekerja secara individual dan mengabaikan prinsip kerja sama, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian kinerja tim secara keseluruhan (Yulianti & Prasetya, 2021).

Teori dari Mathis dan Jackson (2019) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat dilihat dari kuantitas, kualitas, kehadiran, serta kemampuan berkolaborasi dalam menyelesaikan tugas. Dalam konteks ini, aspek lingkungan kerja dan budaya organisasi merupakan faktor penting yang mampu mempengaruhi variabel-variabel tersebut. Beberapa penelitian sebelumnya juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan produktivitas, sedangkan budaya organisasi yang kuat dapat membentuk perilaku kerja yang positif (Lestari et al., 2020; Jamaludin & Salam, 2018).

Namun demikian, sebagian besar penelitian sebelumnya masih membahas kedua variabel tersebut secara terpisah dan belum banyak yang menggabungkan pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan, khususnya pada sektor industri makanan. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu juga dilakukan di instansi pemerintahan atau perusahaan jasa, bukan pada perusahaan manufaktur yang memiliki karakteristik kerja berbeda, seperti PT. Setya Kuliner Mandiri yang bergerak di bidang produksi makanan.

Berdasarkan uraian tersebut, terlihat adanya kesenjangan antara kondisi ideal yang diharapkan dengan realita yang terjadi di lapangan. Gap penelitian ini memberikan urgensi untuk dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah sekaligus rekomendasi praktis bagi manajemen perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja dan budaya organisasi yang mendukung peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan ini mencakup aspek fisik seperti pencahayaan, suhu, ventilasi, hingga kebersihan ruang kerja, serta aspek non-fisik seperti hubungan antarpegawai, gaya kepemimpinan, dan suasana kerja secara psikologis. Lingkungan kerja yang dirancang dengan baik dapat menciptakan kenyamanan dan keamanan bagi karyawan, sehingga mereka mampu bekerja secara optimal (Sedarmayanti, 2018). Lingkungan yang positif juga berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja dan menciptakan kepuasan kerja yang tinggi (Hardianti, 2018).

Di sisi lain, lingkungan kerja yang buruk misalnya kondisi fisik yang tidak layak atau hubungan sosial yang kurang harmonis dapat menjadi sumber stres dan menurunkan produktivitas pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan lingkungan kerja sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja. Lingkungan kerja yang mendukung dapat membentuk perilaku kerja yang positif, mendorong inovasi, serta menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Paendong, 2019). Selain itu, karyawan yang merasa nyaman dengan lingkungannya cenderung menunjukkan performa lebih baik dan memiliki motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka (Budiasa & Komang, 2021).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem nilai, keyakinan, dan norma yang berkembang dalam suatu organisasi yang menjadi pedoman bagi perilaku anggota dalam mencapai tujuan bersama. Budaya ini terbentuk dari kebiasaan, pengalaman, serta kesepakatan bersama yang telah dijalankan sejak lama, sehingga menciptakan identitas dan cara kerja yang khas bagi organisasi tersebut (Kosasih, 2022). Dengan adanya budaya organisasi, anggota dapat memahami bagaimana cara berinteraksi, mengambil keputusan, serta menyelesaikan masalah sesuai dengan nilai-nilai yang dianut organisasi.

Selain memberikan identitas, budaya organisasi juga berfungsi sebagai mekanisme kontrol sosial yang membimbing sikap dan perilaku anggota agar selaras dengan tujuan organisasi (Sudarsono, 2023). Budaya yang kuat mampu meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan, serta menciptakan stabilitas dalam lingkungan kerja sehingga mendorong produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Pratama, Manafe, & Nugroho, 2025; Frimayasa & Deswindi, 2024). Oleh karena itu, pemahaman dan pengelolaan budaya organisasi menjadi aspek penting dalam menciptakan kesuksesan perusahaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja ini mencakup aspek kuantitas dan kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, serta efektivitas dalam menyelesaikan tugas (Suryani, 2020). Kinerja yang baik tidak hanya dilihat dari hasil akhir saja, tetapi juga dari cara dan proses kerja yang sesuai dengan nilai dan prosedur organisasi (Wibowo, 2019). Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai target dan meningkatkan produktivitas.

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sangat beragam, mulai dari motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, hingga budaya organisasi yang diterapkan (Rahman & Santoso, 2022). Lingkungan kerja yang kondusif serta dukungan manajemen juga

berperan penting dalam mendorong karyawan agar mampu bekerja optimal (Putra & Utami, 2023). Dengan demikian, pengukuran dan evaluasi kinerja karyawan secara berkala menjadi hal penting agar organisasi dapat melakukan perbaikan dan pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan demi mencapai tujuan strategis.

Kerangka Konseptual Penelitian

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, baik dari segi fisik maupun psikologis, dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Menurut teori Herzberg tentang motivasi dan hygiene, faktor-faktor seperti kondisi kerja, hubungan antarpegawai, dan fasilitas kerja termasuk dalam faktor hygiene yang jika terpenuhi dapat mencegah ketidakpuasan dan mendorong kinerja yang lebih baik (Herzberg dalam Suryani, 2020). Selain itu, budaya organisasi yang kuat memberikan pedoman nilai dan norma yang membentuk perilaku karyawan sehingga menciptakan keselarasan dan komitmen terhadap tujuan organisasi (Kosasih, 2022).

Beberapa penelitian empiris mendukung, bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Prastyo dan Wiguna (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja berkontribusi sebesar 43,4% dan budaya organisasi sebesar 40,1% terhadap kinerja karyawan di sektor perhotelan. Hasil ini menunjukkan bahwa keduanya memiliki peran yang hampir seimbang dalam mendorong kinerja. Hal ini juga sejalan dengan pandangan Robbins (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan budaya organisasi yang positif adalah faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas kerja dan kepuasan karyawan.

Namun, pengaruh kedua faktor tersebut dapat berbeda tergantung konteks organisasi. Saputra dan Mahfudiyanto (2021) melaporkan bahwa dalam konteks perusahaan manufaktur, budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam beberapa kondisi, nilai dan norma yang dianut organisasi lebih menentukan perilaku kerja dibandingkan dengan kondisi fisik atau lingkungan kerja. Dengan demikian, organisasi perlu menyesuaikan strategi pengelolaan lingkungan kerja dan budaya organisasi sesuai karakteristik dan kebutuhan organisasinya agar kinerja karyawan dapat optimal (Rahman & Santoso, 2022).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena bertujuan untuk mengukur dan menganalisis hubungan antar variabel secara sistematis menggunakan data numerik yang diperoleh dari responden. Survei dilakukan dengan menyebarkan kuesioner tertutup yang menggunakan skala Likert, sehingga memudahkan proses pengukuran sikap dan persepsi karyawan secara objektif. Kuesioner ini disusun sedemikian rupa agar dapat memberikan data yang valid dan reliabel sesuai dengan tujuan penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bagian Produksi PT. Setya Kuliner Mandiri Jakarta yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, data yang diperoleh mencerminkan kondisi sebenarnya tanpa terjadi distorsi akibat pengambilan sampel parsial. Pendekatan ini dipilih agar hasil penelitian dapat mencakup seluruh populasi dan memperkuat validitas eksternal dari temuan yang diperoleh.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda yang bertujuan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dan parsial. Proses analisis didukung oleh aplikasi statistik SPSS versi 22, yang mempermudah pengolahan data secara sistematis. Sebelum dilakukan analisis regresi, data diuji terlebih dahulu melalui beberapa tahapan, yaitu uji deskriptif untuk melihat gambaran umum data, uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen, serta uji asumsi klasik untuk memenuhi persyaratan analisis regresi. Tahapan ini penting dilakukan agar hasil analisis regresi linear berganda dapat diinterpretasikan dengan tepat dan dapat dipercaya.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS versi 22, seluruh butir pernyataan pada instrumen penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi (Pearson Correlation) yang lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,2787. Dengan demikian, seluruh item dalam kuesioner dinyatakan valid secara empiris, karena mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat. Validitas yang memenuhi syarat ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian layak dan dapat diandalkan untuk digunakan dalam pengumpulan data penelitian lebih lanjut.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas yang dilakukan melalui metode Normal Probability Plot menunjukkan bahwa titik-titik data residual tersebar di sekitar garis diagonal. Penyebaran ini mengindikasikan bahwa residual memiliki pola distribusi yang mendekati normal. Selain itu, pengujian menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,106, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Nilai ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan antara distribusi data residual dengan distribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Kondisi ini memenuhi salah satu asumsi dasar dalam analisis regresi linear berganda, yaitu asumsi normalitas. Asumsi ini penting untuk memastikan bahwa estimasi parameter regresi dilakukan secara akurat dan uji statistik yang dilakukan (uji t dan uji F) dapat diinterpretasikan secara sah. Oleh karena itu, data layak untuk digunakan dalam analisis regresi selanjutnya.

Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 0,436 + 0,692X_1 + 0,305X_2$, di mana Y merupakan variabel kinerja karyawan, X_1 adalah lingkungan kerja, dan X_2 adalah budaya organisasi. Nilai konstanta sebesar 0,436 menunjukkan bahwa ketika variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi tidak berpengaruh atau bernilai nol, maka kinerja karyawan tetap memiliki nilai dasar sebesar 0,436. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor lain di luar variabel yang diteliti yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan, meskipun pengaruhnya tidak dikaji dalam penelitian ini. Secara teoretis, hal ini sesuai dengan pandangan Mathis dan Jackson (2019) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi antara kemampuan individu, usaha, serta kondisi kerja yang mendukung.

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,692 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,692 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang kuat dan positif terhadap kinerja. Temuan ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2018) yang menyatakan bahwa

lingkungan kerja yang baik baik secara fisik maupun non-fisik akan meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan produktivitas kerja. Faktor seperti pencahayaan yang memadai, suhu ruangan yang sesuai, serta hubungan sosial yang harmonis antara rekan kerja dan atasan turut berkontribusi pada pencapaian hasil kerja yang optimal.

Sementara itu, nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,305 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,305 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Meskipun pengaruhnya lebih kecil dibanding lingkungan kerja, budaya organisasi tetap memberikan kontribusi positif terhadap kinerja. Hal ini mendukung pandangan Robbins dan Judge (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat membentuk perilaku, sikap, serta etos kerja karyawan yang sejalan dengan nilai dan tujuan perusahaan. Budaya kerja yang berorientasi pada kerja tim, hasil, inovasi, dan integritas dapat menciptakan lingkungan yang saling mendukung, sehingga mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya dalam mencapai target organisasi.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Hasil uji parsial (uji t) dalam analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai thitung sebesar 6,863 yang lebih besar dari ttabel 2,01063, serta tingkat signifikansi 0,0 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hal ini selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2018), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif baik dari aspek fisik (seperti pencahayaan, suhu, dan kebisingan) maupun non-fisik (seperti hubungan antar karyawan dan kepemimpinan yang adil) dapat menciptakan kenyamanan kerja yang berdampak langsung pada produktivitas dan motivasi kerja.

Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan thitung sebesar 3,528 lebih besar dari ttabel dan nilai signifikansi di bawah 0,05. Ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang kuat, konsisten, dan positif dapat mendorong perilaku kerja karyawan yang selaras dengan visi dan misi perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2020), budaya organisasi memengaruhi cara karyawan berperilaku dalam lingkungan kerja melalui nilai-nilai bersama, norma, dan praktik yang dibentuk dalam organisasi. Budaya yang mendorong inovasi, kerja tim, orientasi pada hasil, serta integritas akan menciptakan suasana kerja yang mendukung pencapaian kinerja yang lebih tinggi.

Secara keseluruhan, kedua variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara individu. Hasil ini memperkuat teori dari Mathis dan Jackson (2019) yang menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, termasuk kondisi kerja dan nilai-nilai yang dianut dalam organisasi. Dalam konteks PT. Setya Kuliner Mandiri, upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta membangun budaya organisasi yang positif akan menjadi strategi penting untuk mendorong karyawan bekerja secara optimal, meningkatkan produktivitas, serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Hasil uji simultan (uji F) dalam analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai Fhitung sebesar 134,827 yang jauh

lebih besar dari Ftabel 3,20 serta tingkat signifikansi sebesar 0,00 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa kombinasi kedua variabel tersebut secara kolektif mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja karyawan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, hal ini menunjukkan bahwa organisasi tidak dapat mengandalkan satu faktor saja, melainkan harus menciptakan sinergi antara lingkungan kerja yang kondusif dan budaya organisasi yang kuat untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja secara menyeluruh.

Menurut Mathis dan Jackson (2019), kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan eksternal yang mendukung serta nilai-nilai yang dibentuk dan dijalankan dalam organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman secara fisik (pencahayaan, suhu, dan kebersihan) serta sehat secara psikologis (hubungan sosial yang baik, rasa aman, dan keadilan) mampu menciptakan motivasi kerja yang tinggi. Ketika lingkungan kerja memenuhi standar kenyamanan dan keselamatan kerja, karyawan akan merasa dihargai dan terdorong untuk bekerja lebih optimal. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa kondisi kerja mendukung produktivitas dan kesejahteraan pegawai.

Sementara itu, Robbins dan Judge (2020) menekankan bahwa budaya organisasi merupakan landasan nilai dan norma yang membentuk perilaku kerja karyawan. Budaya yang kuat akan menciptakan kesamaan persepsi, meningkatkan keterlibatan, dan memperkuat kohesi antar individu dalam organisasi. Ketika budaya organisasi menekankan pada kerja tim, orientasi hasil, dan inovasi, maka karyawan akan terdorong untuk menyesuaikan diri dengan perilaku yang diharapkan, sehingga berkontribusi secara positif terhadap pencapaian kinerja. Budaya organisasi bukan hanya memengaruhi cara bekerja, tetapi juga memengaruhi komitmen dan loyalitas terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat ditentukan oleh keberpihakan manajemen terhadap penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dan pembentukan budaya organisasi yang positif. Temuan ini memberikan implikasi praktis bahwa perusahaan perlu melakukan evaluasi berkala terhadap kondisi kerja dan konsistensi nilai-nilai organisasi yang dijalankan. Sinergi antara kedua faktor ini akan menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga menyenangkan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan daya saing perusahaan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung baik secara fisik maupun psikologis mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Sementara itu, budaya organisasi yang mendorong kerja sama tim, orientasi hasil, dan inovasi turut menciptakan perilaku kerja yang selaras dengan tujuan perusahaan. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kedua variabel ini memiliki kontribusi yang berarti terhadap peningkatan kinerja. Implikasinya, manajemen perlu memberikan perhatian serius terhadap perbaikan kondisi lingkungan kerja serta memperkuat nilai-nilai budaya organisasi yang positif. Dengan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan membangun budaya yang mendukung kolaborasi serta kinerja, perusahaan dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan dan mencapai target produksi secara optimal serta berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiasa, & Komang. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Konsultasiskripsi.com.
- Frimayasa, A., & Deswindi, L. (2024). *Teori Budaya Organisasi: Fondasi Kesuksesan Perusahaan di Era Digital*. Padang: Hei Publishing.
- Hardianti. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Makassar*. Universitas Muslim Indonesia.
- Jamaludin, M., & Salam, R. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen, 6(1), 45–56.
- Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2018). *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Kemnaker.
- Kosasih, A. (2022). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Penerbit Kompas.
- Lestari, D., Susanti, E., & Rahmawati, A. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Manufaktur*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 8(2), 123–130.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management*. Boston: Cengage Learning.
- Paendong, L. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia*. Universitas Sam Ratulangi.
- Prasetyo, D., & Nugroho, H. (2023). *Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan*. Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora, 11(3), 201–210.
- Prastyo, H., & Wiguna, M. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen, 5(2).
- Pratama, R. K., Manafe, L. A., & Nugroho, D. C. (2025). *Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Dalam Menciptakan Pembentukan Kinerja Karyawan*. Economics and Digital Business Review, 5(2).
- Putra, H., & Utami, D. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Era Digital*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Organisasi, 7(3), 112-124.
- Rahman, F., & Santoso, B. (2022). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Perusahaan Swasta*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 9(1), 45-58.
- Robbins, S. P. (2018). *Organizational Behavior*. New York: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Saputra, D., & Mahfudiyanto. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 6(2).
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sudarsono, S. (2023). *Budaya Organisasi*. Denpasar: STAI Denpasar Bali.
- Suryani, N. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan dalam Organisasi Modern*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Wibowo, A. (2019). *Kinerja dan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yulianti, D., & Prasetya, A. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis, 10(1), 78–85.