

## ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE TOP LEVEL ANALYSIS

Nur Lailatul Maghfiroh<sup>1, \*)</sup>, Wahyu Eko Pujianto<sup>2)</sup>, Siti Lailatul Khurnia<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

\*) Corresponding author: [lailanathaya@gmail.com](mailto:lailanathaya@gmail.com)

### *Abstract*

*This article discusses the influence of organizational culture and work environment on employee performance. Employee performance is an important factor in organizational success and corporate competitiveness. This study analyzes how a strong organizational culture can create values and norms that support optimal performance, and how a conducive work environment can increase employee morale and motivation. Using a quantitative approach, this study uses data from 35 respondents at the company owner level and analyzes it with PLS. The results show that both variables have a significant influence on employee performance, both directly and through mediating variables such as job satisfaction. This study contributes to the Resource-Based View (RBV) theory and offers practical insights for developing strategies that improve employee performance through strengthening organizational culture and creating a positive work environment.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance, Job Satisfaction*

### **PENDAHULUAN**

Kinerja karyawan memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi dan peningkatan daya saing perusahaan, yang berdampak langsung pada produktivitas dan efisiensi operasional (Irmawati and H 2022). Kinerja karyawan sangat penting untuk diamati karena berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Saleha et al. 2023). Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi yang kuat, karena mampu menciptakan nilai, norma, dan perilaku kerja yang mendukung kinerja yang optimal (Oktavia et al. 2024). Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif juga memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan (Maswar, Muhammad Jufri 2020). Di beberapa penelitian, terbukti bahwa budaya perusahaan dan lingkungan kerja yang baik meningkatkan produktivitas karyawan (Pransiska, Hasanah, and Noraga 2024).

Terdapat banyak riset yang menjelaskan kinerja karyawan dengan variabel lainnya. Jayen et al. (2023) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal organisasi, termasuk budaya organisasi dan lingkungan kerja. Namun, masih terdapat perbedaan hasil temuan dalam berbagai konteks dan sektor industri. Berbeda dengan penelitian Putra, Dotulong, and Pandowo (2023) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi berperan besar dalam meningkatkan

loyalitas namun tidak selalu sejalan dengan peningkatan kinerja. Sementara itu, di sektor manufaktur, Abdullah et al. (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik lebih dominan memengaruhi kinerja dibandingkan budaya organisasi. Sedangkan di sektor pelayanan, budaya organisasi yang adaptif justru lebih signifikan dibandingkan kondisi lingkungan fisik (Mahmud, Soekirman, and Tesniwati 2022). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tidak selalu konsisten dan dapat bervariasi tergantung pada karakteristik organisasi dan jenis pekerjaan. Oleh karena itu, perlu eksplorasi lebih lanjut untuk memahami secara lebih dalam peran masing-masing faktor, serta sinerginya dalam meningkatkan kinerja karyawan di berbagai konteks organisasi (Aqilla et al. 2024).

Studi sebelumnya masih belum berhasil merancang strategi praktis untuk mengatasi tantangan dan persaingan bisnis. Menurut perspektif Teori RBV (Barney 1991) bahwa sumber daya dan kemampuan perusahaan sangat penting karena merupakan dasar kinerja dan daya saing mereka. Perusahaan dapat memperoleh keunggulan kompetitif dengan mengatur sumber daya mereka sesuai dengan kemampuan mereka untuk bersaing dengan perusahaan lain. Budaya organisasi dan lingkungan kerja sangat berpengaruh juga terhadap potensi-potensi karyawan dalam perusahaan karena dapat berdampak juga terhadap kemajuan perusahaan tersebut.

Untuk menjawab pertanyaan penelitian, penelitian ini menganalisis budaya komunikasi dan lingkungan kerja sebagai keberhasilan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menyajikan hipotesis berdasarkan konsepsi yang relevan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan dalam konteks bisnis. Kedua, unit analisis ini pada Top level sebanyak 35 owner. Ketiga, prosedur analisis data padaa tingkat Top Level dengan PLS. Akhirnya, penelitian ini memberikan gagasan yang berkaitan dengan penelitian yang sudah ada dan arah penelitian dimasa yang akan datang.

Studi ini memberikan kontribusi. Pertama studi ini berkontribusi pada teori RBV dengan mempertimbangkan hubungan antara organizational culture dan work environment dengan variabel employee performance yang sebelumnya sudah banyak yang mengetahui. Dari sisi praktis bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja sangat bertautan sehingga bisa menciptakan kontribusi untuk mengembangkan kinerja dengan baik seperti halnya memiliki budaya pelatihan-pelatihan, motivasi terhadap kinerja sehingga dapat menciptakan kinerja-kinerja dengan baik.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Teori Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merujuk pada nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang di dalam suatu organisasi dan mempengaruhi cara berpikir serta perilaku anggota organisasi tersebut. Menurut Umam and Purnomo (2024), Dalam upaya mereka untuk mengatasi masalah eksternal dan integrasi internal, kelompok menciptakan pola dasar kepercayaan yang dikenal sebagai budaya organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan iklim kerja yang mendukung, meningkatkan motivasi, serta memperkuat komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi. Budaya organisasi yang mendukung kinerja karyawan akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dan mencapai hasil yang lebih tinggi.

Menurut Agmasari and Septyarini (2022), budaya organisasi dapat dibedakan berdasarkan beberapa dimensi seperti individualisme vs. kolektivisme, jarak kekuasaan, dan orientasi jangka panjang vs jangka pendek. Dimensi ini mempengaruhi cara kerja dan interaksi antar karyawan dalam organisasi serta menentukan bagaimana budaya organisasi akan mempengaruhi kinerja mereka.

### **Teori Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala kondisi fisik dan sosial yang ada di tempat kerja yang dapat memengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja terdiri dari dua elemen utama, yaitu lingkungan fisik yang mencakup desain ruang kerja, peralatan, kebersihan, dan kenyamanan, serta lingkungan sosial yang meliputi hubungan antar individu dalam organisasi (Nurwahyuni, Masdar Mas'ud 2020). Menurut Jambak and Anggarini (2024) lingkungan kerja memiliki peran ganda: sebagai faktor hygiene yang mencegah ketidakpuasan karyawan, dan sebagai faktor motivasi yang mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik.

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi stres, dan meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini sejalan dengan teori kepuasan kerja dari (Harahap and Nasution 2023), yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti lingkungan fisik yang nyaman dan hubungan sosial yang positif, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, aspek lingkungan kerja yang akan diperhatikan meliputi kualitas fasilitas kerja, hubungan interpersonal antar karyawan, dan kesejahteraan karyawan secara umum.

### **Teori Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh individu ketika mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang telah ditetapkan oleh organisasi mereka. Menurut (Simamora and Robin 2019), banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan termasuk kemampuan individu, motivasi, serta faktor-faktor eksternal seperti budaya organisasi dan lingkungan kerja. Model kinerja karyawan yang dikembangkan oleh Jovenka and Rosy (2021) menunjukkan bahwa kinerja terdiri dari beberapa dimensi, seperti efektivitas tugas, keterampilan interpersonal, dan komitmen terhadap organisasi.

Teori kinerja ini juga mengacu pada (Umam and Purnomo 2024) yang menjelaskan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal, individu perlu memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas yang diemban, mendapat dukungan yang cukup dari organisasi, serta memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan. Penelitian ini berfokus pada bagaimana budaya organisasi dan lingkungan kerja berperan dalam mempengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan akhirnya kinerja karyawan.

## **HIPOTESIS**

### **Organizational Culture and Employee Performance**

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Rifai and Haryoto (2021) mengatakan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai

variabel intervening. Budaya organisasi memiliki pengaruh dominan, penelitian ini sangat penting untuk membangun budaya organisasi yang mendukung meningkatkan kinerja karyawan (Kanasta 2016).

H1: *Organization culture* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance*

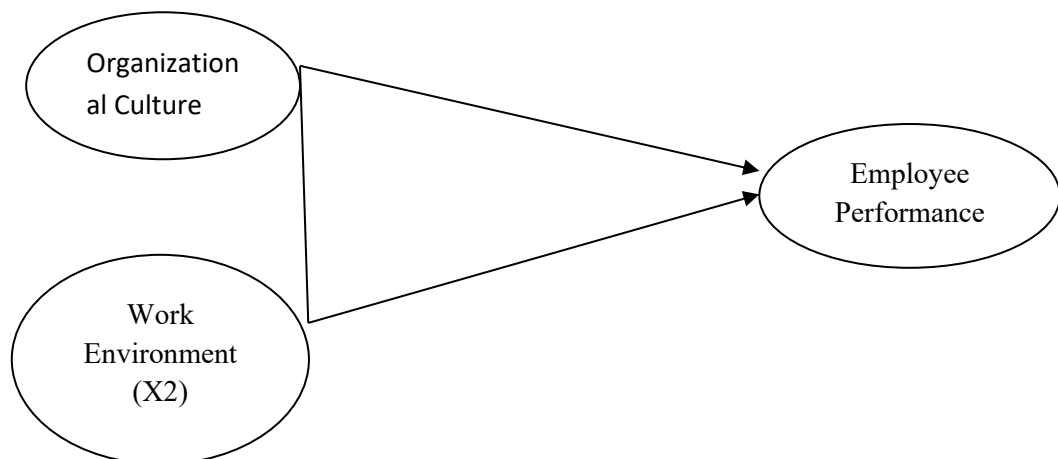
### **Work Enviroment and Employee Performance**

Lingkungan kerja yang kondusif dan suportif secara langsung dan signifikan meningkatkan kinerja karyawan, baik melalui pengaruh positif terhadap motivasi dan kepuasan kerja maupun melalui stabilitas psikologis yang mendukung produktivitas. Jovenka and Rosy (2021) mengatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan, hasil uji regresi menegaskan pengaruh kuat lingkungan kerja terhadap peningkatan output karyawan dan motivasi internal (Sulastri and Uriawan 2020).

H2: *Work Enviroment* berpengaruh positif pada *Employee Performance*

### **KEANGKA BERFIKIR**

**Model :**



### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengkaji hubungan antara budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh dan hubungan antar variabel secara numerik, menggunakan data yang dapat dihitung dan dianalisis secara statistik. Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta apakah lingkungan kerja memediasi hubungan tersebut.

Uji Keabsahan Data menggunakan dua model utama yaitu, model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model). Pada model pengukuran, validitas diuji dengan melihat factor loading diatas 0,7 dan Average Variance Extraced (AVE) diatas 0,5 maka dapat dikatakan validitas baik. Sedangkan pada model struktural, R2 digunakan untuk menilai kemampuan dalam

menjelaskan variasi pada market performance. Sementara itu, reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability dengan nilai diatas 0,7 menunjukkan konsistensi yang baik, Path Coefficients diuji menggunakan bootstrapping untuk menentukan signifikansi antar variabel. Jika nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 maka dinyatakan signifikan pada tingkat 5% (Hair et al., 2019). Pengumpulan data dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada para karyawan. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur tiga variabel utama dalam penelitian ini, yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Berikut adalah teknik pengumpulan data yang akan digunakan:

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan nilai penyebaran hasil kuisisioner yang sudah disebarakan, dijelaskan pada tabel 1 menunjukkan gambaran deskripsi responden dengan jumlah 35 responden.

### *Convergen validity dan Reability*

Uji validitas ialah ukuran keabsahan suatu instrumen penelitian untuk mengukur ruang lingkupnya. Semakin tinggi validitas instrumen, semakin akurat alat pengukuran penelitian. Semakin tinggi validitas instrumen maka instrumen penelitian akan semakin akurat. Jika nilai eksternal loading lebih besar dari 0,7 dan nilai mean baik maka dikatakan valid jika AVE lebih besar dari 0,5. Hal ini menunjukkan indikator yang dipakai cukup mewakili konstruk yang diukur (Hair et al., 2018). Uji reliabilitas dipakai untuk mengukur seberapa konsisten dan reliabel suatu instrumen penelitian nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,06 dianggap bisa diandalkan (Hair et al., 2018)

**Tabel 1**  
**Item Measurement**

No	Item Measurement	Factor Loading	Cronba ch's Alph	Com posite Relia bility	AVE
	<b>ORGANIZATIONAL CULTURE</b>		0, 951	0, 958	0, 692
1.	Sebagai Pemimpin, saya biasanya memiliki kesempatan untuk menentukan, dengan cara yang dengan cara yang berarti, bagaimana pekerjaan mereka dilakukan	0, 793			
2.	Sebagai pemimpin, Saya terkadang dipermalukan di depan umum oleh supervisor ketika mereka melakukan kesalahan.	0, 757			
3.	Sebagai pemimpin, Saya diperlakukan dengan hormat oleh administrator	0, 799			
4.	Sebagai pemimpin, saya cenderung memberi tahu orang lain apa yang harus dilakukan tanpa meminta masukan	0, 829			

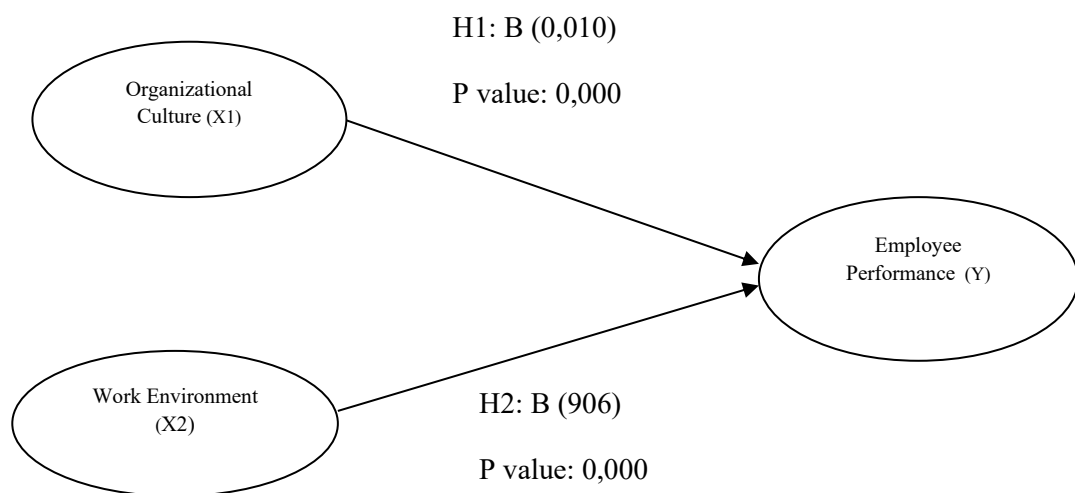
5.	Sebagai pemimpin, kita diminta untuk menyelesaikan tugas baru, kita cukup terlatih tentang cara melakukannya	0, 858			
6.	Sebagai pemimpin, saya biasanya menekankan untuk melakukan hal yang benar daripada melakukan apa yang paling mudah	0, 879			
7.	Sebagai pemimpin, Saya menggunakan dasar pemikiran untuk kebijakan dan prosedur baru biasanya dijelaskan secara menyeluruh kepada staf	0, 813			
8.	Sebagai pemimpin, Saya melakukan kesalahan di tempat kerja, mereka tidak keberatan jika orang lain mengetahuinya	0, 863			
9.	Sebagai pemimpin, Saya “mencontohkan” apa yang dimaksud dengan bersikap etis	0, 861			
10.	Sebagai pemimpin, Saya tidak menerima pelatihan yang cukup untuk mempersiapkan mereka melakukan pekerjaan mereka.	0, 860			
	<b>WORK ENVIRONMENT</b>		0, 928	0, 930	0, 699
1.	Saya senang dengan kondisi pekerjaan dalam organisasi saya	0, 855			
2.	Terdapat kerjasama Tim yang baik dalam organisasi saya	0, 741			
3.	Hubungan saya dengan anggota kelompok kerja saya bersahabat dan profesional	0, 713			
4.	Saya senang dengan kecukupan fasilitas untuk pekerjaan saya	0, 813			
5.	Suhu udara diruangan saya sejuk dan nyaman	0, 791			
6.	Ukuran kantor saya memberikan tempat yang cukup untuk bekerja dengan nyaman	0, 803			
7.	Saya mendapatkan rasa aman dalam pekerjaan saya	0, 841			
	<b>EMPLOYEE PERFORMANCE</b>		0, 922	0, 929	0, 648
1.	Karyawan senantiasa bekerja pada level kinerja terbaiknya	0, 870			
2.	Karyawan memiliki hak untuk menghabiskan semua ijin cuti atau sakitnya	0, 869			
3.	Karyawan hanya berkewajiban untuk memenuhi target minimal dalam pekerjaannya	0, 750			
4.	Karyawan berusaha berada ditempat kerja secepatnya	0, 863			

---

5.	Karyawan adalah salah satu yang terbaik dalam pekerjaan	0, 819
6.	Karyawan adalah salah satu yang terlamban dalam pekerjaan	0, 832
7.	Karyawan memiliki standart pekerjaan yang tinggi	0, 829
8.	Karya bangga dengan hasil pekerjaannya	0, 883

---

*Sumber: Data diolah peneliti dengan PLS 4.0, 2024*



Hasil outer loading setelah eliminasi menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai lebih besar dari 0,04 dan lebih kecil dari 0,07 (Hair, 2017). Hal ini mengimplikasikan bahwa semua indikator dapat dimasukkan ke dalam model penelitian. Sementara itu, nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6, menunjukkan bahwa semua indikator dapat diandalkan. Nilai AVE merupakan indikator yang berguna.

**Validitas Diskriminan: Fornel – Lacker Criterion**

Fornel–Lacker Criterion yakni pengukuran keabsahan diskriminan. Menurut kriteria Fornel-Larcker suatu konstruk dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik apabila nilai diatas 0,65 dan juga 0,85 (Hair et al., 2018).

**Tabel 2**

*Validitas Diskriminan: Fornel – Lacker Criterion*

	<b>B</b>	<b>KK</b>	<b>LO</b>
B	0.832		
KK	0.638	0.805	
LO	0.693	0.912	0.836

Sumber: Data diolah peneliti dengan PLS 4.0, 2024

Dari penjabaran data tersebut, nilai fornel lacker criterion pada setiap konstruk mempunyai nilai tertinggi pada tiap variabel laten yang dilakukan uji menggunakan variabel laten lainnya, sehingga dapat diartikan bahwa setiap parameter bisa diestimasi oleh tiap variabel laten dengan baik.

### **Composite Reliability**

Composite reliability adalah sebuah usaha pengukuran yang dapat dilakukan untuk mengetahui konsistensi serta akurasi dari kesesuaian sebuah alat ukur tertentu dari Smartpls waktu melakukan pengukuran. Penjabaran output composite reliability yang didapatkan:

**Tabel 3**  
**Composite Reliability**

variabel	Composite Reliability
<b>ORGANIZATION CULTURE</b>	0.958
<b>WORK ENVIRONMENT</b>	0.929
<b>EMPLOYEE PERFORMANCE</b>	0.930

*Sumber: Data diolah peneliti dengan PLS 4.0, 2024*

Hasil dari penelitian yang dilakukan mengatakan bahwasannya semua variable mempunyai nilai composite reliability yang baik. Karena memiliki nilai composite reliability  $\geq 0.7$

### **Inner Model**

#### **Variance Inflation Factor (VIF)**

VIF dipakai untuk penilaian kolinieritas. VIF dikatakan bebas jika nilai

**Tabel 4**  
**Variance Inflation Factor (VIF)**

	VIF
<b>Organization Culture &gt; Employee Performance</b>	1.925
<b>Work Environment &gt; Employee Performance</b>	1.925

*Sumber: Data diolah peneliti dengan PLS 4.0 (2023)*

Dari tabel 5 tersebut, nilai VIF yang menunjukkan kurang dari 5 dikatakan tingkat multikolonier antara variable rendah. Hasil tersebut menguatkan hasil dari dugaan parameter SEM PLS bersifat Tidak Bias (robust).

### **R Square**

R Square dalam konstruk endogen yakni koefisien determinasi yang menunjukkan seberapa besar kontribusi variable bebas pada model regresi bisa menampilkan variasi dari variabel terikatnya. Menurut (Chin, 1998), nilai R Square dikategorikan kuat jika sebesar 0.67, moderat jika sebesar 0,33, dan lemah jika sebesar 0.19

	R Square	R Square Adjusted
<b>Employee Performance</b>	0,807	0,796

Sumber: Data diolah peneliti dengan PLS 4.0, 2024

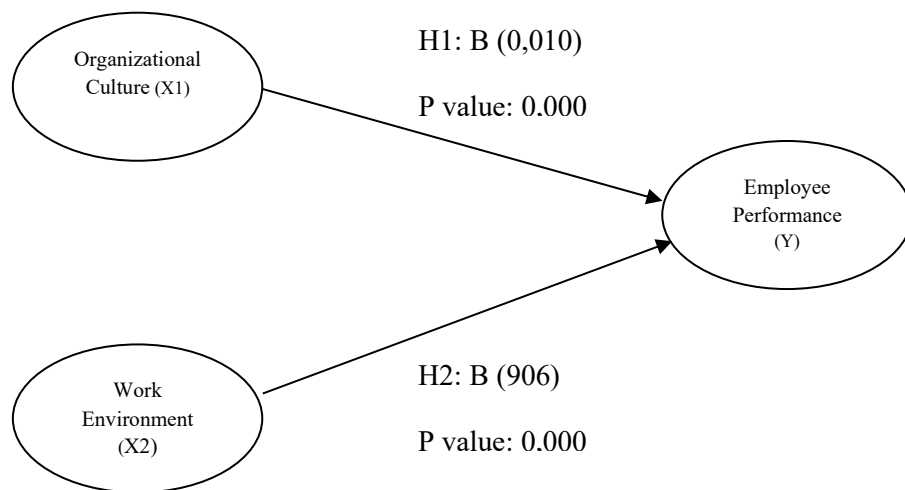
Dari hasil tabel 6 diatas, diperoleh nilai R Square sebesar 0.807 atau 80,7% dinyatakan bahwasannya nilai R Square dikategorikan kuat.

**Estimate for Path Coefficient**

Berdasarkan (Hair et al., 2018) nilai koefisien jalur yang diinginkan berada diantara -1 dan 1 dimana nilai yang lebih besar dikatakan bahwa hubungan yang lebih kuat antara variabel eksogen dan endogen. Selain itu pengujian hipotesis antar variabel dikerjakan memakai statistik t-value atau p-value. Jika t hitung lebih besar dari t tabel (1.96) atau nilai p-value < 0.05 maka ada pengaruh yang signifikan dari antar variabel.

	Original Sample (0)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
<b>Organization Culture&gt;Employee Performance</b>	0.010	0.014	0.135	0.072	0.000
<b>Work Environment&gt;Employee Performance</b>	0.906	0.908	0.114	7.970	0.000

Sumber : Data diolah peneliti dengan PLS 4.0 (2024)



### ***Organization Culture berpengaruh terhadap Employee Performance***

Hasil dari penelitian diatas menunjukkan bahwa Organization Culture memiliki pengaruh positif terhadap Employee Performance Budaya organisasi yang positif terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan nilai-nilai dan norma yang mendukung kolaborasi dan komunikasi terbuka dapat meningkatkan motivasi karyawan. Menurut Asrianto et al. (2025) budaya organisasi yang kuat menciptakan iklim kerja yang mendukung, yang pada gilirannya mendorong karyawan untuk memberikan performa terbaik. Karyawan yang merasa terlibat dalam proses dan dihargai cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap tujuan organisasi, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas.

Selanjutnya, budaya organisasi yang berfokus pada pengembangan karyawan juga berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian oleh Ananda Prasastiningrum and Septyarini (2024) menunjukkan bahwa ketika organisasi menyediakan pelatihan dan kesempatan untuk pengembangan diri, karyawan merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Karyawan yang memiliki kesempatan untuk belajar dan berkembang cenderung lebih inovatif dan adaptif dalam menghadapi tantangan di tempat kerja.

Akhirnya, dukungan manajemen dalam membangun budaya organisasi yang positif sangat penting. Hasil penelitian oleh Slamet Gunadi and Shenina Adsila (2023) menunjukkan bahwa ketika manajemen aktif mempromosikan nilai-nilai budaya yang mendukung, karyawan merasa lebih terikat dan bersemangat untuk mencapai kinerja optimal. Dengan demikian, penguatan budaya organisasi yang positif tidak hanya memberikan manfaat bagi karyawan, tetapi juga bagi organisasi secara keseluruhan dalam mencapai tujuan strategisnya.

### ***Work Environment berpengaruh terhadap Employee Performance***

Studi menunjukkan bahwa elemen fisik, seperti desain ruang kerja, kebersihan, dan kenyamanan, sangat memengaruhi produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Rahmadani and Sampeliling (2023) menjelaskan bahwa lingkungan fisik yang mendukung dapat mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang nyaman cenderung lebih fokus dan efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.

Selain faktor fisik, aspek sosial dalam lingkungan kerja juga berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Estiana, Karomah, and Saimima (2023) mencatat bahwa hubungan interpersonal yang baik antara rekan kerja dan atasan dapat menciptakan suasana kerja yang positif. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh kolega mereka, motivasi dan komitmen mereka terhadap pekerjaan meningkat. Lingkungan kerja yang memiliki kerjasama tim yang baik dan komunikasi yang efektif dapat mendorong inovasi dan kolaborasi, yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

Akhirnya, dukungan manajerial dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif sangat penting. Penelitian oleh Jovenka and Rosy (2021) menunjukkan bahwa manajemen yang aktif dalam mempromosikan nilai-nilai positif dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Ketika

manajemen memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan dan menciptakan budaya kerja yang inklusif, karyawan merasa lebih terikat dengan organisasi. Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat, yang mencakup nilai-nilai dan norma-norma yang mendukung kolaborasi, komunikasi, dan pengembangan individu, terbukti meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan temuan yang menunjukkan bahwa karyawan yang merasa dihargai dan terlibat dalam proses kerja cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik maupun sosial, juga berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan yang nyaman dan bersih, serta hubungan interpersonal yang baik antara rekan kerja dan manajemen, dapat mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu fokus pada penguatan budaya organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang positif untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal dan mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, disarankan agar perusahaan mengembangkan strategi yang lebih terfokus pada penguatan budaya organisasi yang positif. Hal ini dapat dilakukan dengan mempromosikan nilai-nilai kolaborasi dan komunikasi terbuka, serta menyediakan pelatihan dan kesempatan pengembangan diri bagi karyawan. Selain itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun sosial, untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan. Dengan mengimplementasikan rekomendasi ini, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat, yang pada gilirannya akan mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, Dudung et al. 2024. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *J-Aksi : Jurnal Akuntansi Dan Sistem Informasi* 5(1): 114–26.
- Agmasari, Messi, and Epsilandri Septyarini. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Antar Lintas Sumatera Di Yogyakarta." *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal* 5(3): 667–77.
- Ananda Prasastiningrum, and Epsilandri Septyarini. 2024. "Pengaruh Lingkungan Kerja, System Pengawasan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Zunagawa Sparepart." *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)* 5(2): 373–92.
- Aqilla, Fayruz Niken et al. 2024. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan: Literature Review.” *Jurnal Disrupsi Bisnis* 7(1): 72–77.
- Asrianto et al. 2025. “The Influence of Organizational Culture, Work Environment, and Leadership Style on Employee Performance.” *Journal of Indonesian Scholars for Social Research* 5(1): 112–20.
- Barney, Jay. 1991. “Barney (1991) (1).Pdf.” *Journal of Management* 17(1): 99–120.
- Estiana, Ria, Nurul Giswi Karomah, and Yoshia Agustin Saimima. 2023. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Lentera Bisnis* 12(2): 339.
- Harahap, Fauzi Azhari, and Asrizal Efendy Nasution. 2023. “Studi Kinerja Karyawan: Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan.” *Jesya* 6(2): 2317–30.
- Irmawati, Irmawati, and Firman H. 2022. “Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kecamatan Barebbo Kabupaten Bone.” *Journal of Indonesian Scholars for Social Research* 2(2): 155–69.
- Jambak, R P, and D R Anggarini. 2024. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Lampung.” *Jurnal Administrasi Bisnis ... X(X)*: 60–69.
- Jayen, Fredy et al. 2023. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jhonlin Marine Trans Di Tanah Bumbu.” *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan* 14(1): 48–62.
- Jovenka, Firly Maulinda, and Brillian Rosy. 2021. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di SMKN 2 Buduran.” *Journal of Office Administration : Education and Practice* 1(2): 153–63.
- Kanasta, Rijsa Mufliha. 2016. “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MANYAR GARDEN HOTEL BANYUWANGI.” : 1–23.
- Mahmud, Muhamad Farid, Atong Soekirman, and Rini Tesniwati. 2022. “Penguatan Kinerja Melalui Transformasi Digital, Budaya Adaptif, Transfer Pengetahuan Dan Pola Kerja Pada Bea Cukai Indonesia.” *Jurnal Perspektif Bea Dan Cukai* 6(2): 323–42.
- Maswar, Muhammad Jufri, dan Zikriati Mahyani. 2020. ““Volume 1, No, 1 Februari 2020.”” *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* 1: 16–29.
- Nurwahyuni , Masdar Mas’ud, Syamsu Alam & Asdar Djamareng. 2020. “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo.” *Journal of Management Science ( JMAS )* 1(3): 26–36.
- Oktavia, Nurul, Meila Amalia, Azkiatuz Zahroh, and Nadya Az Zahra. 2024. “2024 Madani : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Pengaruh Budaya Organisasi Di Lingkungan Kerja 2024 Madani : Jurnal Ilmiah Multidisiplin.” 2(6): 421–29.
- Pransiska, Dea, Ade Sobariah Hasanah, and Gilang Bhirawa Noraga. 2024. “Peran Motivasi Dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.” *Journal of Multidisciplinary Research and Development* 1(1): 15–28.
- Putra, Budi, Lucky O.H. Dotulong, and Merinda H.Ch. Pandowo. 2023. “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja
-

- Karyawan Pada PT. Uphus Khamang Indonesia.” *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 11(02): 279–89.
- Rahmadani, Fitri, and Alexander Sampeliling. 2023. “Volume 20 Issue 1 ( 2023 ) Pages 77-86 KINERJA : Jurnal C : 1907-3011 ( Print ) 2528-1127 ( Online ) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Emp.” *Jurnal Ekonomi dan Manajemen ISSN* 20(1): 77–86.
- Rifai, Ahmad, and Cecep Haryoto. 2021. “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.” *Tjyybjb.Ac.Cn* 27(2): 635–37.
- Saleha, Siti, Indah Siregar, Muhammad Naufal, and Zainarti Zainarti. 2023. “Dampak Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam* 4(6): 1602–7.
- Simamora, Rusdiana, and Robin Robin. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan STMIK TIME Medan.” *Jurnal Ilmiah Smart* 3(2): 96–107.
- Slamet Gunadi, and Shenina Adsila. 2023. “Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Kendali Akuntansi* 1(1): 16–33.
- Sulastri, Lilis, and Wisnu Uriawan. 2020. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Industri 4.0.” *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen* 1(1): 43–49.
- Umam, Muh Khotibul, and Muhammad Sidiq Purnomo. 2024. “Peran Manajemen Dalam Membangun Budaya Organisasi Yang Kuat Melalui Kepribadian Dan Nilai.” 2(2): 130–39.