

THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT CV. RAHMA 35 KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

Rasnawati¹, Romy Nugraha², Mifta Farid Salam³

¹ Mahasiswa Manajemen Universitas Ichsan Sidenreng Rappang, E-mail: rasnawt02@gmail.com

² Prodi Akuntansi Universitas Ichsan Sidenreng Rappang, E-mail: romynugraha7@gmail.com

³ Prodi Manajemen Universitas Ichsan Sidenreng Rappang, E-mail: miftafaridsalamn@gmail.com

Abstract: *This research aims to determine the influence of the work environment and organizational culture on employee performance at CV Rahma 35 partially and simultaneously. This research data was collected from 40 respondents who worked at CV Rahma 35. Respondents were obtained using a saturated sampling technique. Statements are given using a questionnaire. Respondents' responses to the statements were then analyzed quantitatively which included descriptive analysis, inferential analysis, classical assumption tests and multiple liner analysis. The research results show that the Work Environment variable does not significantly influence employee performance at CV.Rahma 35. This is shown by the tcount value of $0.687 < 1.687$ ttable. Then it was strengthened by the significance value obtained of $0.496 > 0.05$. So based on these results it can be stated that the work environment does not affect employee performance. The organizational culture variable shows that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance at CV.Rahma 35. This is shown by the tcount value of $6,739 > 1,687$ ttable value. This is also reinforced by the significance value obtained of $0.000 < 0.05$. So based on these results, it can be stated that organizational culture can partially have a positive and significant influence on employee performance at CV RAHMA 35. The variable that dominantly influences employee performance at CV.Rahma 35 is Organizational Culture. This is shown by the beta value results which are higher compared to the beta value results for the work environment.*

Keywords : *Work environment, Organizational Culture, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV Rahma 35 Kabupaten Sidenreng Rappang secara parsial dan simultan. Data penelitian ini dikumpulkan dari 40 responden yang bekerja di CV Rahma 35. Responden diperoleh dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Pernyataan diberikan dengan menggunakan kuesioner. Tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan menggunakan metode secara kuantitatif yang meliputi analisis deskriptif, analisis inferensial, uji asumsi klasik dan analisis liner berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV.Rahma 35. Hal ini ditunjukkan nilai thitung sebesar $0.687 < 1.687$ ttabel. Kemudian diperkuat dengan nilai signifikansi yang didapat sebesar $0.496 > 0.05$. Maka berdasarkan hasil tersebut dinyatakan Lingkungan Kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV.Rahma 35. Hal ini ditunjukkan nilai thitung sebesar $6.739 > 1.687$ nilai ttabel. Juga diperkuat oleh nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0.000 < 0.05$. Maka berdasarkan hasil tersebut Sehingga dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi secara parsial dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV RAHMA 35 Kabupaten Sidenreng Rappang. Variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai signifikan dari hasil uji-f ($0,000$) lebih kecil dari $0,05$.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman, organisasi dituntut untuk inovatif dan kreatif mengikuti arus, sehingga organisasi bisa eksis, ada berbagai jenis organisasi baik organisasi yang bergerak dibidang bisnis maupun pelayanan jasa, Organisasi tersebut dituntut untuk terus melakukan pengembangan sehingga mampu menyesuaikan dengan keinginan masyarakat. Untuk mengembangkan hal tersebut ,dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi,sehingga kemampuan dan kinerja karyawan menjadi meningkat dan sesuai yang diharapkan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah lingkungan kerja (Reverawati *et al.*, 2020). Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi dan aturan/norma dilingkungan sekitar karyawan dalam melakukan pekerjaan, metode kerja, serta pengaturan kerja sebagai kelompok/individu (Ningrum *et al.*, 2021).

Masalah yang masih menjadi pengaruh kinerja karyawan-karyawan yaitu adanya kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak menyenangkan seperti ruangan yang sempit dan tidak terdapat pendingin. Bukan hanya lingkungan kerja, namun budaya organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Daud *et al.*, 2021) mengatakan untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi maka perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu panduan kerja yang bisa menjadi acuan dasar karyawan untuk melakukan aktivitas organisasi.Sulistiawan *et al.*, (2022) Budaya organisasi dapat mendorong kinerja karyawan, tergantung dari nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma yang dianut. Budaya organisasi yang kuat adalah budaya yang telah menanamkan nilai-nilai utama yang kuat dan diterima secara luas dikalangan para karyawan. Adapun hal masih menjadi pengaruh dalam organisasi seperti kurang komunikasi sesama rekan kerja dan tidak mematuhi budaya yang ada dalam organisasi.

Adapun berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Rusliaman Siahaan dan Boni Fasius Tambunan (2021), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Koperasi CU Mandiri Tening Tinggi.Selain itu juga diteliti oleh Jalalil Iqram dan Samsul Rizal (2019), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.Adapun penelitian lain juga dilakukan oleh Deni Sulistiawan,Sukisno S. Riadi dan Siti Maria (2022), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. KAJIAN PUSTAKA

A. Lingkungan Kerja

“Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat di sekitar karyawan serta dapat mensugesti karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan (Wijaya, 2017). Lingkungan kerja merupakan kondisi dan pranata di lingkungan sekitar karyawan dalam melakukan pekerjaan, metode kerja, serta pengaturan kerja secara kelompok dan atau individu (Ningrum *et al.*, 2021).”

Ningrum *et al.*, (2021) Menjelaskan bahwa terdapat 2 jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1). Lingkungan kerja fisik, meliputi semua keadaan yang atau kondisi yang berbentuk fisik yang ada disekitar tempat kerja yang dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik atau lebih buruk, baik secara langsung maupun tidak langsung.

- a). Lingkungan kerja secara langsung berhubungan dengan karyawan adalah peralatan kerja, meja, kursi, lantai, tembok tempat kerja, dan lain-lain. Sedangkan
- b). Lingkungan kerja tidak langsung adalah kebisingan suara, getaran mekanis, sirkulasi dan polusi udara, pencahayaan dan lain-lain.

2). Lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan atau kondisi hubungan timbal balik yang terjadi antara karyawan dengan rekan kerja dan juga atasannya.

Faida (2019:108) menyatakan adapun beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah hubungan sosial, kelembapan, bau, siklus udara, penerangan, kebersihan, keamanan, dan getaran mekanis.

Adapun Simamora & Robin, (2019), Menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja.

B. Budaya Organisasi

Pemahaman tentang budaya organisasi perlu di tanamkan sejak dini kepada karyawan . Bila pada waktu permulaan masuk kerja, mereka masuk ke organisasi dengan berbagai karakteristik dan harapan yang berbeda-beda, maka melalui *training*, orientasi dan penyesuaian diri, karyawan akan menyerap budaya organisasi yang kemudian akan berkembang menjadi budaya kelompok, dan akhirnya di serap sebagai budaya pribadi.

(Sulistiawan *et al.*, 2022) menyatakan budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang pada umumnya dimiliki, yang muncul dalam organisasi.

Selaras dengan (Amanda *et al.*, 2017) menyatakan budaya organisasi merupakan seperangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang sudah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh semua anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dalam memecahkan masalah-masalah organisasi.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, (Wahyudi & Tupti, 2019):

1. Komunikasi yang efektif
2. Motivasi
3. Karakteristik organisasi
4. Proses-proses administrasi
5. Struktur organisasi dan
6. Gaya manajemen

Siahaan & Tambunan, (2021) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator dalam mengukur budaya organisasi adalah keterlibatan (*involvement*), konsistensi (*consistency*), adaptasi (*adaptability*) dan misi (*mission*).

C. Kinerja Karyawan

Suatu perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan, karena kelangsungan hidup perusahaan salah satunya tergantung pada kinerja karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya. Setiap karyawan memiliki kompetensi yang berbeda-beda, ini dapat dilihat dari kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja adalah sikap nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan tersebut (Afandi & Bahri, 2020).

Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas dari seorang karyawan (Saragih, 2019). Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tersebut. Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada di dalam organisasi

tersebut. Sutrisno, Edy, (2020:176-178) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Efektifitas dan efesiensi
2. Otoritas dan tanggung jawab
3. Disiplin dan
4. Inisiatif

Sanjaya (2019:12) mengatakan bahwa untuk mengukur kinerja karyawan dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat dan tidak ada kesalahan.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran terhadap kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

3. METODE PENELITIAN

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan desain penelitian asosiatif kuantitatif. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif korelasi yang sering disebut sebagai sebab-akibat.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik total sampling atau sampel jenuh karena semua anggota populasi dijadikan sampel. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner dan dokumen, Metode prosedur pengujian dan instrument penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis inferensial yang terdiri dari uji keabsahan data, uji validitas dan uji reabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heterokedastisitas dan analisis linear berganda. Pengujian hipotesis yang digunakan adalah koefisien korelasi r dan koefisien determinasi R^2 , Uji T dan Uji R

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data penelitian kuantitatif, menggunakan *Statistical Product and Service Solutions (SPSS)*.

A. Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian yang dilakukan untuk menilai dan mengukur sejauh mana pernyataan dalam instrumen penelitian dapat mengukur indikator dan variabel penelitian berdasarkan tanggapan responden. untuk mengukur validitas data adalah metode *Pearson Correlation*, di mana pernyataan dianggap valid jika nilai rhitung > rtabel.

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Nilai r table	Nilai r hitung	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0.2638	0.267	Valid
	X1.2		-0.30	Tidak Valid
	X1.3		0.541	Valid
	X1.4		0.489	Valid
	X1.5		0.633	Valid
	X1.6		0.728	Valid
	X1.7		0.661	Valid
	X1.8		0.138	Tidak Valid
	X1.9		0.507	Valid
	X1.10		0.746	Valid
	X1.11		0.491	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0.2638	0.573	Valid
	X2.2		0.752	Valid
	X2.3		0.741	Valid
	X2.4		0.523	Valid
	X2.5		0.474	Valid
	X2.6		0.784	Valid
	X2.7		0.600	Valid
	X2.8		0.497	Valid
	X2.9		0.491	Valid
	X2.10		0.434	Valid
	X2.11		0.407	Valid
	X2.12		0.588	Valid
	X2.13		0.653	Valid
	X2.14		0.436	Valid
	X2.15		0.620	Valid
	X2.16		0.546	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.2638	0.516	Valid
	Y.2		0.490	Valid
	Y.3		0.674	Valid
	Y.4		0.714	Valid
	Y.5		0.592	Valid
	Y.6		0.672	Valid
	Y.7		0.529	Valid
	Y.8		0.554	Valid
	Y.9		0.507	Valid
	Y.10		0.504	Valid
	Y.11		0.344	Valid

Sumber : Data olahan SPSS 25 (2024)

Pada tabel tersebut dapat dilihat nilai r hitung dari masing-masing pertanyaan dalam tiap variabel penelitian ini. Dimana untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) terdapat dua item pertanyaan yang memiliki nilai r hitung yang lebih kecil dari nilai r tabel yaitu item pertanyaan X1.2 dan item pertanyaan X1.8 .Sehingga item pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid. Untuk item pertanyaan yang tidak valid maka akan langsung gugur dan tidak diikuti pada pengujian selanjutnya (Efendi N dkk, 2023).

B. Uji Realibilitas

Uji reabilitas bertujuan untuk menilai keselarasan jawaban dari para responden menggunakan instrumen berupa kuesioner, dengan harapan bahwa alat ini dapat memberikan jawaban yang konsisten jika pengukuran dilakukan lebih dari satu kali. Untuk menentukan nilai

reliabilitas, dapat membandingkan nilai *Cronbach Alpha* yang nilainya harus lebih besar dari 0.60.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Standar Koefisien Alpha	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.60	0.685	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)		0.853	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)		0.763	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024

C. Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan teknik uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan signifikansi 0,05 untuk menguji normalitas data residual dalam model regresi. Jika nilai signifikansi lebih besar dari α (0,05) menyiratkan bahwa data residual terdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari α (0,05), menunjukkan bahwa data residual tidak terdistribusi normal.

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.86481061
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.069
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data primer diolah, 2024

Nilai signifikansi yang diperoleh berdasarkan data pada tabel diatas dapat dilihat pada nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* yaitu sebesar 0.200 > 0.05.Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan ketika nilai signifikansinya lebih besar dari 0.05 maka data dinyatakan berdistribusi normal.Karena nilai signifikansi yang didapat lebih besar dari 0.05 maka data dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa memiliki distribusi yang normal.

D. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas dapat dideteksi dengan memperhatikan Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang tidak dijelaskan oleh variabel lainnya, sedangkan VIF adalah kebalikannya, yaitu $VIF = 1/Tolerance$. Nilai cut off umum adalah jika tolerance $\leq 0,10$ dan $VIF \geq 10$, maka terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, jika tolerance $\geq 0,10$ dan $VIF \leq 10$, maka tidak terjadi multikolinieritas.Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 6 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.679	5.449		2.327	.026	

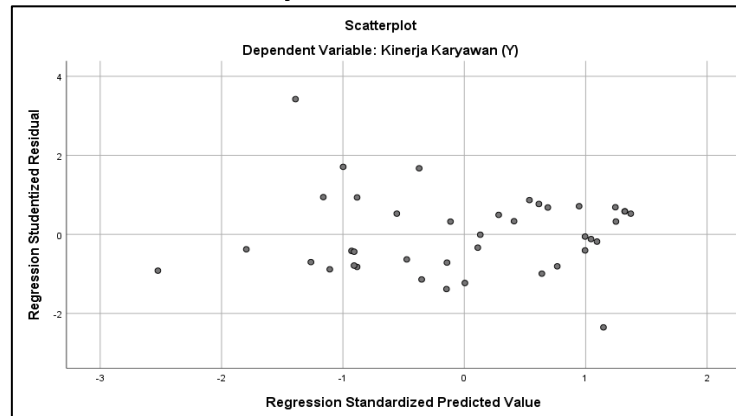
Lingkungan Kerja (X1)	.089	.130	.077	.687	.496	.836	1.196
Budaya Organisasi (X2)	.460	.068	.751	6.739	.000	.836	1.196
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)							

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel diatas menunjukkan nilai *Tolerance* untuk kedua variabel independent yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) sebesar $0.836 > 0.10$ dan nilai VIF kedua variabel tersebut sebesar $1.196 < 10$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi gejala Multikolinearitas.

E. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data primer diolah, 2024

Pada gambar diatas dapat diperhatikan bahwa titik-titik yang ada tersebar disekitaran sumbu nol dan tidak memiliki pola yang jelas seperti bergelombang, atau membentuk pola yang jelas sehingga berdasarkan hal tersebut maka dapat dinyatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini juga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

G. Analisis Persamaan Regresi Berganda

Tabel 7 Uji Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	12.679	5.449		2.327	.026
Lingkungan Kerja (X1)	.089	.130	.077	.687	.496
Budaya Organisasi (X2)	.460	.068	.751	6.739	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber: Data primer diolah, 2024

Pada tabel tersebut maka dapat dituliskan model persamaan regresi linear berganda seperti yang dirumuskan pada bab 3, yaitu sebagai berikut:

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

$$Y = 12.679 + 0.089 + 0.460$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Nilai Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien Regresi variabel Independent

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Budaya Organisasi

H. Koefisien Korelasi

Tabel 8 Uji korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.616	.595	2.941
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Lingkungan Kerja (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber data diolah, 2024

Nilai koefisien korelasi yang diperoleh sesuai dengan data pada tabel diatas sebesar 0.785 menunjukkan adanya hubungan linier positif yang kuat antara variabel independent terhadap variabel dependen dalam penelitian ini. Artinya, semakin dekat nilai koefisien korelasi dengan 1, semakin kuat hubungan antara variabel dalam penelitian. Dalam hal ini, nilai 0.785 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat, di mana ketika variabel independent meningkat, kemungkinan besar variabel dependen juga akan meningkat, dan sebaliknya.

I. Koefisien Determinasi R²

Nilai koefisien determinasi, yang dapat dilihat dalam tabel di bagian koefisien korelasi, khususnya nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.595, menandakan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan dan mempengaruhi sekitar 59.5% dari variasi dalam kinerja pegawai (Y). Dengan demikian, sekitar 40.5% (100-59.5) dari variasi kinerja pegawai tidak dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut dan mungkin dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

J. Uji T (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	12.679	5.449		2.327	.026
Lingkungan Kerja (X1)	.089	.130	.077	.687	.496
Budaya Organisasi (X2)	.460	.068	.751	6.739	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Sumber data diolah, 2024

- H₁:** Untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) didapatkan nilai thitung sebesar 0.687 < 1.687 ttabel. Kemudian diperkuat dengan nilai signifikansi yang didapat sebesar 0.496 > 0.05. Maka berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa dugaan mengenai Lingkungan Kerja secara parsial dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV RAHMA 35 Kabupaten Sidenreng Rappang dinyatakan **"ditolak"**.
- H₂:** Untuk variabel Budaya Organisasi (X2) diperoleh nilai thitung sebesar 6.739 > 1.687 yang merupakan nilai ttabel. Juga diperkuat oleh nilai signifikansi yang

diperoleh sebesar $0.000 < 0.05$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa dugaan mengenai Budaya Organisasi secara parsial dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV RAHMA 35 Kabupaten Sidenreng Rappang dinyatakan *"diterima"*.

K. Uji F (Simultan)

Tabel 9 Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	513.822	2	256.911	29.698	.000 ^b
Residual	320.078	37	8.651		
Total	833.900	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Lingkungan Kerja (X1)					

Sumber data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel sebelumnya maka dapat dibuktikan hipotesis secara simultan yang diajukan dalam penelitian ini, interpretasi lengkapnya sebagai berikut:

H₃ : Untuk kedua variabel independent yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 sesuai dengan data pada tabel sebelumnya, dan nilai ini jauh lebih kecil dari nilai 0.05. Kemudian hasil ini juga diperkuat dari nilai Fhitung yang diperoleh sebesar $29.698 > 3.25$ dari nilai Ftabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dugaan mengenai Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi secara simultan dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV RAHMA 35 Kabupaten Sidenreng Rappang dinyatakan *"diterima"*.

L. PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV RAHMA 35 Kabupaten Sidenreng Rappang.

Pada hipotesis pertama, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV RAHMA 35 Kabupaten Sidenreng Rappang, tetapi hasil yang didapatkan ternyata hipotesis ini ditolak. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai thitung sebesar $0.687 < 1.687$ ttabel. Kemudian diperkuat dengan nilai signifikansi yang didapat sebesar $0.496 > 0.05$, Yang mengartikan bahwa Lingkungan Kerja (X1) tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV RAHMA 35 Kabupaten Sidenreng Rappang.

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada CV RAHMA 35 masih kurang baik dan belum memadai sehingga tidak mempengaruhi kinerja karyawan, terlihat pada suasana kerja yang masih kurang nyaman seperti ruang kerja yang bersuhu panas dan terdengar bising, fasilitas kerja yang belum lengkap seperti masih adanya pendingin ruangan yang tidak berfungsi dengan baik, elektronik yang belum tersedia untuk masing-masing karyawan serta hubungan sesama rekan kerja masih menjadi salah satu masalah dalam lingkungan kerja seperti kurangnya komunikasi sesama karyawan dalam bekerja sama.

Terlihat dari hasil penelitian bahwa lingkungan kerja pada tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV RAHMA 35. Dapat dilihat pada kuesioner item pernyataan ke 2 yang mengatakan bahwa "Terdapat bau tidak sedap ditempat kerja" kebanyakan responden menjawab jarang ataupun bahkan tidak pernah sehingga nilai yang didapat jika berdasar dari skala likert, maka akan menghasilkan nilai yang rendah.

Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak menjadi hal yang utama dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV RAHMA 35 karena pada kenyataannya juga dikarenakan perusahaan terlalu fokus pada kemampuan karyawan tanpa memperhatikan bahwa lingkungan kerja juga penting untuk meningkatkan kinerja karyawan karena pada dasarnya lingkungan kerja berhubungan langsung dengan karyawan. Karena lingkungan kerja yang kondusif mampu memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal, jika karyawan menyenangi lingkungan kerjanya maka karyawan tersebut akan betah ditempatkan kerjanya dan melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Iqram & Rizal, 2019) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun diteliti oleh (Ronal Donra Sihaloho dan Hotlin Siregar, 2019) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Super Setia Sagita Medan. Dan juga diteliti oleh (Deni Sulistiawan, Sukisno S Riadi dan Siti Maria 2017) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Suatu lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat dan aman.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV RAHMA 35 Kabupaten Sidenreng Rappang

Hipotesis kedua, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV RAHMA 35 Kabupaten Sidenreng Rappang. Hal ini dibuktikan pada hasil pengolahan data yang mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $6.739 > 1.687$ nilai t_{tabel} . Juga diperkuat oleh nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0.000 < 0.05$, yang mengartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Rahma 35 Kabupaten Sidenreng Rappang. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

Hal ini menunjukkan keberadaan budaya organisasi penting untuk kelangsungan pekerjaan mereka, sebab tanpa adanya budaya yang baik karyawan akan salah mengartikan nilai-nilai yang ada dalam organisasi yang pada akhirnya dapat menjadi ancaman karir/pekerjaannya.

Dapat dilihat dari fakta yang terjadi pada CV RAHMA 35 dimana karyawan yang menanamkan budaya organisasi yang berlaku ditempat kerja akan cenderung lebih cepat menyelesaikan pekerjaannya dan juga memberikan dampak positif bagi dirinya sendiri seperti pada halnya karyawan yang menerapkan budaya yang berlaku (kebebasan untuk melakukan ibadah) akan diberikan kompensasi oleh pimpinan perusahaan sehingga karyawan akan meningkatkan kinerjanya sendiri. Maka berdasarkan hal tersebut, dapat membuktikan bahwa Budaya Organisasi memang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sulistiawan et al., 2022) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga diteliti oleh (Kardinah Indrianna Meutia dan Cahyadi Husada, 2019) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan juga diteliti oleh (Swastiani Dunggio, 2020) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Dungingi Kota Gorontalo). Budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi kinerja organisasi sehingga mendukung tujuan-tujuan perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV RAHMA 35 Kabupaten Sidenreng Rappang

Pada hipotesis ketiga, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV RAHMA 35 Kabupaten Sidenreng Rappang. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi sebesar 0.000 sesuai dengan data pada tabel sebelumnya, dan nilai ini jauh lebih kecil dari nilai 0.05. Kemudian hasil ini juga diperkuat dari nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar $29.698 > 3.25$ dari nilai F_{tabel} . Nilai yang didapat membuktikan bahwa Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi keduanya secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV RAHMA 35 Kabupaten Sidenreng Rappang.

Hipotesis yang telah disimpulkan sebelumnya dapat dibuktikan pada kenyataan yang terjadi, dimana seorang karyawan jika menciptakan lingkungan kerja dan menanamkan budaya organisasi yang sama-sama baik, maka dapat mempengaruhi kualitas dari hasil kerjanya. Artinya jika seorang karyawan mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan optimal dan juga mampu menanamkan atau menerapkan budaya organisasi yang baik tentunya juga pasti akan menghasilkan kinerja yang lebih efektif dan efisien pula.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Reffi Oktavia dan Jhon Fernos, 2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Diteliti juga oleh (Anis Rahmawati n dkk, 2021) yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan diteliti oleh (Nico Harumanu Feel n dkk, 2018) yang menunjukkan bahwa Disiplin kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan Sekar Putih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso.

Lingkungan kerja yang dilandasi oleh budaya organisasi yang baik akan memberikan kontribusi dalam mengembangkan kreativitas dan komitmen yang telah dimiliki sehingga mampu untuk mengakomodasi segala bentuk perubahan kearah yang lebih positif.

5. KESIMPULAN

Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai signifikan yang dihasilkan ($0,496$) $> 0,05$ artinya lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai signifikan ($0,000$) $< 0,05$, artinya bahwa semakin baik budaya organisasi yang ditanamkan oleh karyawan maka semakin baik pula kinerja yang dimiliki karyawan. Sebaliknya jika budaya organisasi yang ditanamkan pada karyawan maka kinerja karyawan akan menurun/buruk pula. Lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai signifikan ($0,000$) $< 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa jika lingkungan kerja dan budaya organisasi ditingkatkan secara bersama-sama maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. 4(1), 47–62.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(September), 235–246.

- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pdam Tirta Taman Sari Kota Madiun*. April.
- Aripudin, I. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Nusantara Ekspres Kilat Hub Bandung*.
- Ayu, S., & Rosli, M. S. B. . (2020). Uji Reliabilitas Instrumen Penggunaan SPADA (Sistem Pembelajaran dalam Jaringan). *Biormatika : Jurnal Ilmiah Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 6(1), 145–155.
- Baiquni, M. A., & Prihatini, A. E. (n.d.). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Warta Media Nusantara Tribun Jateng*.
- Candra, P. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ptpn li Kwala Bingei Stabat Kab. Langkat*.
- Chartika, S. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank SulselBae Cabang Masamba*.
- Daud, M., Rosita, S., & Solikhin, A. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hilir Riau*. 2(6), 815–829.
- Dewi, N. L., Gunawan, Y., Mangusong, S., & Meiliana, Y. (2021). *Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Berkelanjutan*. 20, 99–106.
- Dunggio, S. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo*. VII, 1–9.
- Edy, Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1 Cetakan ke-11*. Jakarta: Penerbit Kencana, Maret
- Efendi, N., Lubis, T. W. H., & Ginting, S. O. (2023). Pengaruh Citra Merek, Promosi, Kualitas Pelayan Dan Store Atmosphere Terhadap Kepuasan Konsumen. *Jurnal Ekonomi*, 28(2), 197-215.
- Fauziyyah, K., & Rohyani, I. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(3), 330–343. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i3.112>
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 3(2), 176–185.
- Ghozali, Imam. (2018). *aplikasia Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang
- Iqram, J., & Rizal, S. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kab.Barru*. 3(1), 54–65.

- Janna, N. M., & Herianto, H. (2021). Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS.
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. 3(1), 66–79.
- Kusumastuti, Adhi, Ahmad Mustamil Khoiron, Taofan Ali Achmadi. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. CV. Budi Utama
- Liana, Y. (2020). *Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi*. 07.
- M.M, N. sudariana, & M.M, Y. (2021). *Analisis statistik regresi linier berganda*.
- Mardiatmoko, G. (2020). *Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [Canarium Indicum L .]) The Importance of the Classical Assumption Test in Multiple Linear Regression Analysis (A Case Study of .* 14(3), 333–342.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(1), 9–25.
- Nastiti, E., Tahta Damayanti, T., & Madina, S. A. (2024). Dampak Pelanggaran Asumsi Klasik Terhadap Estimasi Model Ekonometrika. *Jurnal Pijar*, 2(01), 150–158.
- Ningrum, A. R., Wahjono, S. I., Wardhana, A., & Choidah, N. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja*. 5(2), 255–264.
- Nugraha, Billy. (2022). *Pengembangan Uji Statistik: Implementasi Metode Regresi Linier Berganda dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik*
- Oktavia, R., Fernos, J., History, A., Organisasi, B., & Kerja, L. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang*. 2(April).
- Oktarezi, E. (2016). Cara Mencari f Tabel Dengan Tabel Maupun Dengan Rumus Excel. Diakses 9/05/2024 dengan Link: <https://caramengetahuiterbaru.blogspot.com/2016/11/cara-mencari-f-tabel-dengan-tabel.html>
- Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Sman 1 Tanggul Jember*. 4(2), 144–160.
- Ramadhan, Muhammad. (2021). *Metode Penelitian*. Cipta Media Nusantara. Surabaya
- Reverawati, I. P., Indrawati, M., & Muninghar. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro*. 4(3), 436–448.
- Rosminah. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa*. April.
- Saftari, M., & Fajriah, N. (2019). *penilaian ranah afektif dalam bentuk penilaian skala sikap untuk menilai hasil belajar*. 7, 71–81.