

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TAM PROPERTY GROUP

Nabila Alawiyah<sup>1\*</sup>, Sugeng Suroso<sup>2</sup>, Hasanuddin<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

**\*Corresponden author:** Nabila Alawiyah [nabilaalawiyah19@gmail.com](mailto:nabilaalawiyah19@gmail.com)

### ARTICLE INFO

**Keywords:** Lingkungan Kerja,  
Budaya Organisasi, Kinerja  
Karyawan

*Received :* 11, Jan

*Revised:* 22, Jan

*Accepted:* 12, Feb

©2023The Author(s): This is an open-  
access article distributed under the terms  
of the [Creative Commons Atribusi 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)  
[Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT TAM Property Group. Jenis penelitian ini berjumlah 55 responden, menggunakan sampling jenuh (sensus) sebagai teknik pengumpulan data dengan SPSS 26 digunakan untuk analisis data. Hasil penelitian ini adalah : 1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Secara simultan, lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT TAM Property Group.

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam pengembangan organisasi, yang berperan sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan yang ditetapkan (Surbakti & Pohan, 2024). Manajemen SDM bertujuan untuk mengelola karyawan agar dapat memberikan kinerja yang optimal, yang pada akhirnya akan berdampak pada kesuksesan perusahaan dalam menghadapi tantangan dan mencapai tujuannya. Lingkungan kerja yang baik, yang mencakup faktor fisik dan psikologis, memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dan efektivitas organisasi (Toto, 2024). Sebagai contoh, lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif akan memfasilitasi karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, serta memotivasi mereka untuk mencapai hasil yang optimal.

Namun, sering kali ditemukan masalah terkait kinerja karyawan yang belum maksimal, yang bisa menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini berpengaruh pada kualitas dan kuantitas output perusahaan, terutama dalam persaingan pasar yang semakin ketat (Melvani & Utami, 2023). Kinerja karyawan yang rendah berpotensi memengaruhi produktivitas dan efisiensi organisasi, yang pada gilirannya dapat berdampak pada pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa semua aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan diperhatikan secara seksama, termasuk faktor lingkungan kerja yang baik dan budaya organisasi yang mendukung (Renndy Ferdianto, 2024).

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan non-fisik yang berkaitan dengan tempat kerja. Menurut (Handayani & Damayanti, 2024), lingkungan kerja yang baik

dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan menurunkan tingkat stres yang mempengaruhi produktivitas. Sebaliknya, lingkungan yang buruk, seperti kebisingan yang tinggi, pencahayaan yang buruk, atau fasilitas yang tidak memadai, dapat menurunkan kinerja karyawan (Piantara et al., 2021). Di sisi lain, budaya organisasi juga memainkan peran penting dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan. Budaya yang mendukung komunikasi terbuka, kerja sama tim, dan nilai-nilai positif akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif (Surya, 2022).

PT TAM Property Group, sebuah perusahaan yang bergerak di sektor properti, menghadapi tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang ideal dan budaya organisasi yang mendukung.

Tabel Fasilitas Kerja PT. TAM Property Group

| No | Lokasi       | Elemen | Jumlah | Jumlah terpakai | Keterangan                                                    |
|----|--------------|--------|--------|-----------------|---------------------------------------------------------------|
| 1  | Kantor pusat | AC     | 2      | 2               | 2 AC suhu yang digunakan kurang dingin                        |
|    |              | Lampu  | 6      | 4               | 2 Lampu mati 4 lampu menyala dan berfungsi normal             |
| 2  | Cabang A     | AC     | 1      | 1               | 1 AC digunakan namun suhu yang digunakan kurang dingin.       |
|    |              | Lampu  | 4      | 3               | 1 lampu kurang berfungsi 3 lampu menyala dan berfungsi normal |
| 3  | Cabang B     | AC     | 1      | 1               | 1 AC digunakan namun suhu yang digunakan kurang dingin.       |
|    |              | Lampu  | 4      | 3               | 1 lampu mati 3 lampu menyala dan berfungsi normal             |
| 4  | Cabang C     | AC     | 1      | 1               | 1 AC digunakan namun suhu yang digunakan kurang dingin        |
|    |              | Lampu  | 4      | 3               | 1 lampu mati 3 lampu menyala dan berfungsi normal             |

Berdasarkan data yang dikumpulkan, ditemukan bahwa fasilitas kerja di kantor pusat dan cabang-cabang PT TAM Property Group masih memiliki beberapa kekurangan, seperti pendingin udara (AC) yang kurang berfungsi dengan baik, pencahayaan yang kurang terang, serta tata letak ruang kerja yang sempit, yang dapat menghambat pergerakan karyawan (Hustia, 2020). Selain itu, budaya komunikasi antar karyawan dan atasan juga perlu diperbaiki, karena komunikasi yang tidak efektif dapat memengaruhi pengambilan keputusan

strategis perusahaan (Surbakti & Pohan, 2024).

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana lingkungan kerja dan budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan di PT TAM Property Group. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran lebih mendalam tentang pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan budaya organisasi yang mendukung untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan di perusahaan tersebut.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Lingkungan Kerja**

Menurut (Sarsono, 2024), lingkungan kerja mencakup semua aspek di sekitar karyawan, baik fisik maupun sosial, yang memengaruhi cara mereka bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan (Surya, 2022). Lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman berpengaruh pada produktivitas.

Lingkungan kerja terdiri dari dua jenis: fisik, yang memberikan pengaruh langsung, dan non-fisik, yang mempengaruhi kinerja meski tidak langsung dirasakan (Puspita et al., 2020). Menurut (Astuti et al., 2022), ada tiga faktor utama: fasilitas kerja, upah dan tunjangan, serta hubungan kerja.

(Barus & Risal, 2020) menyebutkan beberapa elemen yang mempengaruhi lingkungan kerja, seperti kualitas kerja, perilaku karyawan, kinerja, dan tingkat stres. Sedangkan, (Surbakti & Pohan, 2024) menjelaskan bahwa lingkungan kerja non-fisik berkaitan dengan hubungan antara atasan, rekan kerja, dan bawahan, yang berpengaruh pada motivasi dan produktivitas. Indikator lingkungan kerja menurut (Hustia, 2020) antara lain kebisingan, pencahayaan, bau, dan tata letak ruang kerja, yang semuanya dapat memengaruhi kenyamanan dan kinerja karyawan.

### **Budaya Organisasi**

Menurut (Surbakti & Pohan, 2024), budaya organisasi adalah seperangkat nilai dan sikap yang diyakini karyawan dan menjadi dasar perilaku mereka di tempat kerja. (Surya, 2022) menjelaskan bahwa budaya organisasi dapat membentuk lingkungan kerja positif yang mendukung pencapaian tujuan dan meningkatkan kinerja. (Ilham et al., 2021) menambahkan bahwa budaya ini juga mencakup kebiasaan yang penting untuk meningkatkan kualitas kerja. (Suroso S. et al., 2024) menyebutkan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi acuan dalam menjalankan tugas dan berperilaku).

Faktor yang mempengaruhi budaya organisasi menurut (Marliana, 2023) antara lain: pola perilaku yang konsisten, norma kerja, nilai dominan yang dipegang anggota organisasi, filosofi perusahaan, aturan yang berlaku, dan suasana organisasi itu sendiri. Indikator budaya organisasi yang dikemukakan oleh (Setiani & Febrian, 2023) mencakup hubungan antar manusia di tempat kerja, kolaborasi antar karyawan, penampilan sebagai identitas visual di organisasi, dan berorientasi pada detail tugas yang meningkatkan kualitas pekerjaan.

### **Kinerja Karyawan**

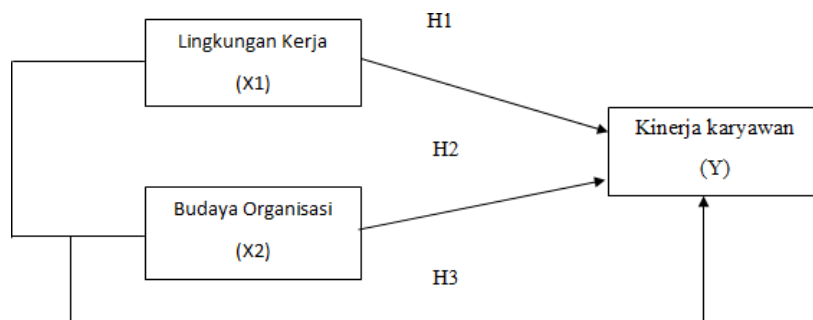
Menurut (Herawati et al., 2022), kinerja merujuk pada hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, serta dilaksanakan secara sah dan etis. (Setiani & Febrian, 2023)

menambahkan bahwa kinerja adalah tindakan yang dilakukan individu sebagai hasil dari pekerjaan yang sesuai dengan peran mereka dalam perusahaan. (Sari & Hasanuddin, 2024) juga menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan individu atau tim yang diberikan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan. Faktor internal dan eksternal dapat memengaruhi kinerja, dengan faktor internal mencakup sikap, keterampilan, dan komitmen, sementara faktor eksternal mencakup sarana, insentif, suasana kerja, dan kepemimpinan (Gulo et al., 2023).

Kinerja, secara umum, mencakup hasil yang dicapai dalam organisasi berdasarkan tugas dan tanggung jawab karyawan sesuai dengan peran mereka untuk mencapai tujuan perusahaan secara sah dan etis. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Barus & Risal, 2020) antara lain: pertama, lingkungan kerja yang mencakup fasilitas dan hubungan antar karyawan yang dapat meningkatkan motivasi; kedua, kepemimpinan yang efektif dalam mengatur dan memotivasi tim untuk mencapai tujuan bersama; ketiga, budaya organisasi yang mencakup tradisi dan standar yang mempengaruhi kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Indikator kinerja karyawan menurut (Peny, 2023), mencakup kualitas pekerjaan yang sesuai dengan standar perusahaan, kuantitas kerja yang mengukur seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu tertentu, komunikasi yang efektif dalam menyelesaikan masalah, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

### Kerangka Konseptual



Kerangka Konseptual

### Hipotesis

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana kondisi yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Lingkungan kerja yang mendukung, baik fisik maupun non-fisik, dapat berdampak positif terhadap kinerja. Penelitian sebelumnya oleh Gulo et al. (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Diduga terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. TAM Property Group.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Budaya organisasi, yang mencakup nilai, norma, dan praktik yang dianut suatu organisasi, dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya oleh (Harisandi, 2024) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. TAM Property Group.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hipotesis mengenai lingkungan kerja dan budaya organisasi menyatakan bahwa kedua faktor ini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya oleh (Gulo et al., 2023) menunjukkan bahwa secara bersama-sama, lingkungan kerja dan budaya organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Diduga secara bersama-sama, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. TAM Property Group.

## **METODOLOGI**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, yang bertujuan untuk menggambarkan fenomena sosial secara kuantitatif serta menganalisis hubungan antar fenomena (Wulandari, 2024). Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT TAM Property Group. Setelah data terkumpul, analisis dilakukan menggunakan SPSS 26, yang merupakan perangkat lunak statistik untuk menganalisis data kuantitatif. Dengan SPSS, analisis hubungan antar variabel dilakukan melalui uji korelasi dan regresi untuk menguji pengaruh antara variabel bebas (Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT TAM Property Group. Sampel diambil menggunakan teknik nonprobability sampling, yaitu teknik yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih menjadi sampel. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria dijadikan sampel. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 55 responden.

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, yang bertujuan untuk mengukur dan menganalisis hubungan antar variabel dengan menggunakan analisis statistik yang dilakukan melalui SPSS 26 (Saputro et al., 2023).

## HASIL Uji Kualitas Data

Tabel Uji Validitas

| VARIABEL               | INDIKATOR    | r <sub>hitung</sub> | SIMPULAN | KETERANGAN                            |
|------------------------|--------------|---------------------|----------|---------------------------------------|
| Lingkungan Kerja (X1)  | Pernyataan 1 | 0,816               | Valid    | itung > r <sub>tabel</sub><br>(0,265) |
|                        | Pernyataan 2 | 0,727               | Valid    | itung > r <sub>tabel</sub><br>(0,265) |
|                        | Pernyataan 3 | 0,736               | Valid    | itung > r <sub>tabel</sub><br>(0,265) |
|                        | Pernyataan 4 | 0,732               | Valid    | itung > r <sub>tabel</sub><br>(0,265) |
| Budaya Organisasi (X2) | Pernyataan 1 | 0,732               | Valid    | itung > r <sub>tabel</sub><br>(0,265) |
|                        | Pernyataan 2 | 0,771               | Valid    | itung > r <sub>tabel</sub><br>(0,265) |
|                        | Pernyataan 3 | 0,752               | Valid    | itung > r <sub>tabel</sub><br>(0,265) |
|                        | Pernyataan 4 | 0,797               | Valid    | itung > r <sub>tabel</sub><br>(0,265) |
| Kinerja Karyawan (Y)   | Pernyataan 1 | 0,696               | Valid    | itung > r <sub>tabel</sub><br>(0,265) |
|                        | Pernyataan 2 | 0,729               | Valid    | itung > r <sub>tabel</sub><br>(0,265) |
|                        | Pernyataan 3 | 0,814               | Valid    | itung > r <sub>tabel</sub><br>(0,265) |
|                        | Pernyataan 4 | 0,656               | Valid    | itung > r <sub>tabel</sub><br>(0,265) |

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel lingkungan kerja (X1), budaya organisasi (X2), dan kinerja karyawan (Y), dimana semua indikator memiliki nilai r<sub>hitung</sub> lebih besar dari r<sub>tabel</sub> (0,265), yang menandakan validitasnya. Pada variabel X1, indikator X1\_1 hingga X1\_4 memiliki nilai r<sub>hitung</sub> antara 0,727 hingga 0,816. Pada X2, indikator X2\_1 hingga X2\_4 memiliki nilai r<sub>hitung</sub> antara 0,732 hingga 0,797. Sedangkan pada Y, indikator Y\_1 hingga Y\_4 memiliki nilai r<sub>hitung</sub> antara 0,656 hingga 0,814. Kesimpulannya, semua indikator valid karena r<sub>hitung</sub> lebih besar dari r<sub>tabel</sub>.

## Uji Reabilitas

Tabel Uji Reabilitas

| No | Variabel                            | Cronbach $\alpha$ | Simpulan | Keterangan                     |
|----|-------------------------------------|-------------------|----------|--------------------------------|
| 1  | Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )  | 0,754             | Reliabel | <i>Cronbach's Alpha</i> > 0,70 |
| 2  | Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> ) | 0,766             | Reliabel | <i>Cronbach's Alpha</i> > 0,70 |
| 3  | Kinerja Karyawan (Y)                | 0,700             | Reliabel | <i>Cronbach's Alpha</i> > 0,70 |

Hasil uji reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik. Variabel lingkungan kerja (X1)

memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,754, budaya organisasi (X2) 0,766, dan kinerja karyawan (Y) 0,70, yang semuanya lebih besar dari ambang batas 0,70. Dengan demikian, semua variabel dapat dipercaya untuk analisis lebih lanjut.

### Uji Asumsi Klasik

Setelah dilakukannya uji validitas dan reliabilitas, tahap selanjutnya adalah uji asumsi klasik untuk memastikan data memenuhi kriteria analisis regresi linier. Uji ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Uji asumsi klasik penting untuk memastikan hasil regresi yang valid dan dapat diandalkan.

### Uji Normalitas

Tabel Uji Normalitas

| No | Variabel                            | Asymp. Sig. | Keterangan | Simpulan             |
|----|-------------------------------------|-------------|------------|----------------------|
| 1  | Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )  | 0,065       | >0,05      | Berdistribusi normal |
| 2  | Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> ) | 0,091       | >0,05      | Berdistribusi normal |
| 3  | Kinerja Karyawan (Y)                | 0,166       | >0,05      | Berdistribusi normal |

Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 untuk ketiga variabel, yang berarti data berdistribusi normal dan dapat digunakan untuk pengujian hipotesis dengan metode statistik parametrik.

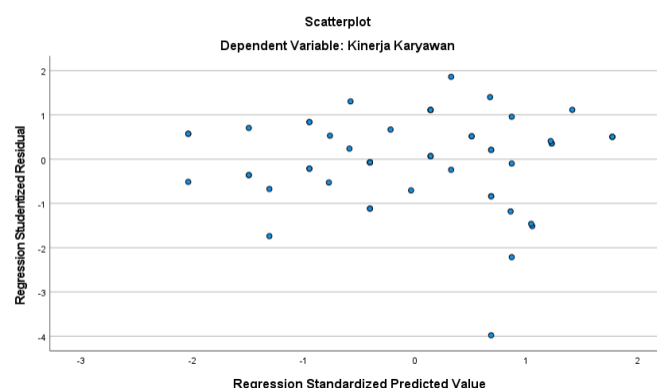
### Uji Multikolinearitas

Tabel Uji Multikolinearitas

| Variabel               | Tolerance |          | VIF   |          |
|------------------------|-----------|----------|-------|----------|
|                        | Hasil     | Simpulan | Hasil | Simpulan |
| Lingkungan Kerja (X1)  | 0.268     | > 0,1    | 3.735 | < 10     |
| Budaya Organisasi (X2) | 0.268     | > 0,1    | 3.735 | < 10     |

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan nilai tolerance 0,268 dan VIF 3,735 untuk kedua variabel, yang memenuhi syarat (*tolerance* > 0,1 dan VIF < 10). Ini menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas, sehingga analisis regresi dapat dilanjutkan tanpa masalah korelasi tinggi antar variabel independen.

### Uji Heteroskedastisitas



### Gambar Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini, hasil scatterplot menunjukkan bahwa sebaran titik bersifat acak, sehingga memenuhi asumsi heteroskedastisitas. Hal ini mengindikasikan bahwa *varians error* bersifat konstan dan model regresi yang digunakan memiliki kualitas yang baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang dianalisis.

### Uji Hipotesis

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel Analisis Regresi Linear Berganda

| Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 2.220                       | 1.210      |                           | 1.835 | .072 |
| .294                        | .132       | .306                      | 2.228 | .030 |
| .572                        | .135       | .582                      | 4.231 | .000 |

Persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 2.220 + 0.294X_1 + 0.572X_2 + e.$$

Nilai konstanta sebesar 2.220 menunjukkan bahwa jika kedua variabel independen (lingkungan kerja dan budaya organisasi) bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai 2.220. Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) adalah 0.294, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.294 atau 29.4%. Sedangkan koefisien regresi untuk budaya organisasi (X<sub>2</sub>) adalah 0.572, yang berarti setiap kenaikan 1% pada budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.572 atau 57.2%, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

### Uji T Parsial

Tabel Uji T Parsial

| VARIABEL                     | T                   |                    | Sig   | SIMPULAN    |
|------------------------------|---------------------|--------------------|-------|-------------|
|                              | t <sub>hitung</sub> | t <sub>tabel</sub> | Hasil |             |
|                              |                     |                    |       | <u>0,05</u> |
| ngan Kerja (X <sub>1</sub> ) | 2.228               | 2.006              | 0.030 | < 0,05      |
| rganisasi (X <sub>2</sub> )  | 4.231               | 2.006              | 0.000 | < 0,05      |

#### Hipotesis 1 (H1) : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, nilai t-hitung untuk variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 2.228 dengan p-value 0.030. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel (2.006) dan nilai p-value lebih kecil dari 0,05, maka H1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y).

### Hipotesis 2 (H2) : Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, nilai t-hitung untuk budaya organisasi (X2) sebesar 4.231 dengan p-value 0.000. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel (2.006) dan nilai p-value lebih kecil dari 0,05, maka H2 diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

### Uji F (Uji Simultan)

Tabel Uji F (Uji Simultan)

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 136.590        | 2  | 68.295      | 72.840 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 48.756         | 52 | .938        |        |                   |
|                    | Total      | 15.345         | 54 |             |        |                   |

### Hipotesis 3 (H3) : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, nilai f-hitung yang diperoleh sebesar 72.840 dengan signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Sedangkan nilai f-tabel untuk df = 52 dan  $\alpha = 0,05$  adalah 3,175. Karena f-hitung > f-tabel ( $72.840 > 3,175$ ), dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Tam Property Group.

### Koefisien Determinasi

Tabel Koefisien Determinasi

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------------------------|
| R Square                   | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| .737                       | .727              | .968                       |

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,727 atau 72,7%, yang berarti variabel lingkungan kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh sebesar 72,7% terhadap kinerja karyawan (Y), sementara sisanya 27% dipengaruhi oleh faktor lain.

### PEMBAHASAN

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.TAM Property Group

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. TAM Property Group, dengan nilai t-hitung 2,228 yang lebih besar dari t-tabel 2,006 dan p-value 0,030 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Oleh karena itu, Hipotesis 1 (H1) diterima. Temuan ini sejalan dengan studi sebelumnya (Handoko et al., 2021) yang menekankan

bahwa kualitas lingkungan kerja, baik fisik maupun sosial, berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Penelitian (Sinambela & Lestari, 2022) juga mendukung temuan ini, dengan menyatakan bahwa kenyamanan dan hubungan interpersonal di tempat kerja memengaruhi kinerja. Selain itu, (Setiani & Febrian, 2023) juga menemukan bahwa faktor-faktor seperti kebersihan dan fasilitas kerja berkontribusi terhadap semangat kerja karyawan. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berperan signifikan dalam kinerja karyawan, meskipun pendekatan komprehensif diperlukan untuk menciptakan kondisi kerja yang optimal.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT.TAM Property Group**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. TAM Property Group, dengan t-hitung 4,231 lebih besar dari t-tabel 2,006 dan p-value 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , sehingga Hipotesis 2 (H2) diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Ferry et al., 2020), yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat memberikan arah dan motivasi kepada karyawan.

Penelitian (Fitriani & Wajdi, 2023) juga menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif, dengan elemen-elemen seperti penghargaan dan komitmen terhadap inovasi yang menciptakan lingkungan kerja produktif. Selain itu, penelitian (Sidik et al., 2021) menyoroti pentingnya budaya inklusif dan kolaboratif untuk mendorong kinerja. Secara keseluruhan, budaya organisasi yang positif meningkatkan keterlibatan karyawan dan memperkuat daya saing perusahaan. Oleh karena itu, PT. TAM Property Group perlu fokus pada pengembangan budaya yang mendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Tam Property Group**

Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. TAM Property Group, dengan F-hitung 72,840 lebih besar dari F-tabel 3,175 dan p-value 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,727 menunjukkan bahwa 72,7% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh kedua variabel ini.

Penelitian (Adha et al., 2019) mendukung temuan ini, mengungkapkan bahwa kombinasi lingkungan kerja dan budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan produktivitas. Selain itu, penelitian (Winata, 2022) dan (Oktavia et al., 2024) menekankan pentingnya budaya organisasi yang kuat dan lingkungan kerja yang mendukung untuk mendorong efisiensi dan inovasi. Secara keseluruhan, PT. TAM Property Group perlu terus memperkuat budaya organisasinya dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. TAM Property Group. 1) Lingkungan kerja yang baik, baik fisik (seperti fasilitas, pencahayaan, dan sirkulasi udara) maupun nonfisik (seperti hubungan antar karyawan dan komunikasi yang efektif), mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan. 2) Budaya organisasi yang kuat, dengan nilai-nilai seperti kerja sama, inovasi, dan tanggung jawab, meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. 3) Secara simultan, kedua faktor ini memberikan kontribusi besar terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa keduanya saling mendukung untuk menciptakan kinerja yang optimal.

### Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan hanya di PT. TAM Property Group, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat diterapkan pada organisasi lain dengan karakteristik, budaya, atau sektor bisnis yang berbeda. Selain itu, penelitian ini tidak mempertimbangkan faktor eksternal seperti kondisi ekonomi, kebijakan pemerintah, atau situasi pasar yang dapat memengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung.

### Saran

PT. TAM Property Group perlu memperhatikan aspek fisik lingkungan kerja, seperti pencahayaan yang baik, kebersihan, dan pengurangan gangguan suara, untuk meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan. Selain itu, perusahaan dapat memperkuat budaya organisasi dengan menekankan nilai-nilai seperti kerja sama, komunikasi, dan tanggung jawab melalui pelatihan, seminar, dan penghargaan untuk karyawan yang mencerminkan nilai-nilai tersebut.

Pemimpin yang memiliki visi jelas juga penting untuk menciptakan budaya yang produktif dan harmonis. Fokus pada perbaikan lingkungan kerja yang mendukung budaya organisasi akan meningkatkan kualitas kerja, mempercepat inovasi, dan memotivasi karyawan untuk berkontribusi lebih baik. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menggunakan sampel yang lebih besar dan memperluas cakupan penelitian ke sektor atau wilayah lain. Pendekatan kualitatif atau campuran juga dapat digunakan untuk mendalami pengalaman dan persepsi karyawan, memberikan hasil yang lebih komprehensif.

## 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. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja) DOI <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199–214.
- Barus, S. L. br, & Risal, T. (2020). PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN

KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero) ULP HELVETIA MEDAN. *Jurnal Widya Citra*, 1(4), 1–14.

- Ferry, M., Manalu, D. Y., Pangestu, P., & Tanjung, M. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Akses Witel Medan. *CERMIN: Jurnal Penelitian*, 4(1), 1–15.
- Fitriani, Y., & Wajdi, M. F. (2023). Pengaruh Kompensasi Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Satpam Universitas Muhammadiyah Surakarta). *Mimbar Administratif FISIP UNTAG Semarang*, 20(1), 22–32.
- Gulo, J., Salfadri, S., & Delvianti, D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 1(4), 311–318. <https://doi.org/10.31933/emjm.v1i4.948>
- Handayani, F., & Damayanti, R. W. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus : KUD Tani Makmur Bantul Mrisi, Tirtonirmolo Kasihan Bantul Yogyakarta). 1192, 304–317.
- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Analisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ema*, 6(1), 17–26.
- Harisandi, R. M. (2024). Peran budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan 1,2. 17(2), 1236–1248.
- Herawati, T., Gian Fitralisma, Indah Dewi Mulyani, & Muhammad Syaifulloh. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Yogya Mall Brebes. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 338–345. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v15i2.869>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Ilham, Adolfina, & Dotulong, L. O. H. (2021). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di kantor wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 9(290), 298.
- Marliana. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Anjungan Lampung TMII. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan ...*, 1, 53–71. <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/22%0Ahttp://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/download/22/19>
- Melvani, F. N., & Utami, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Aek Tarum Pks Belida Sampoerna Agro, Sumatera Selatan. *Equivalent : Journal Of Economic, Accounting and Management*, 1(2), 133–141. <https://doi.org/10.61994/equivalent.v1i2.102>
- Oktavia, N., Amalia, M., Zahroh, A., Octavianti, O., Zahra, N. A., & Saridawati, S.

(2024).

- Pengaruh Budaya Organisasi di Lingkungan Kerja. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(6).
- Peny, T. L. L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja , Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah ( BPBD ) Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(10), 626–640.
- Piantara, S., Hersona, S., Martini, N., & Suyaman, D. J. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Mitra Dinas Koperasi Dan UKM. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(2), 106. <https://doi.org/10.31602/atd.v5i2.4484>
- Puspita, A., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i1.3821>
- Renndy Ferdianto, R. F. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank di Batam*. 13, 178–184.
- Saputro, A. M., Riawan, R., & Kristiyana, N. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Salesman, Harga, dan Produk Kompetitor terhadap Keputusan Pembelian Produk Kopiko di Costumer Base Retail. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2). <https://doi.org/10.24269/asset.v6i2.8140>
- Sari, R. P., & Hasanuddin. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Tinta Emas Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 312–324.
- Sarsono. (2024). *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah*. 6, 4813–4820. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i5.1964>
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.
- Sidik, R. F., Hermawati, J., & Kurniawan, S. (2021). Pengaruh komitmen organisasional, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bento Kopi Yogyakarta. *Widya Manajemen*, 3(1), 86–96.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190.
- Surbakti, A. S. B., & Pohan, Y. A. P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, 5(02), 180–191. <https://doi.org/10.53825/jmbjayakarta.v5i02.197>
- Suroso S., P., D. F., & Prasetyo T. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Bojong Rawalumbu. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 423–433.
- Surya, J. E. (2022). Nomor 3 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya 2022. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 10). [www.bca.co.id](http://www.bca.co.id),
- Toto, M. I. (2024). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Manajemen Business Innovation Conference- MBIC*, 7, 504–513.

<https://dinastirev.org/JIMT/article/view/466>

- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja: Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Penerbit P4I.
- Wulandari, D. (2024). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Depok*. 2(3), 55–71.