

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MANDIRI TUNAS
FINANCE CABANG BANDAR LAMPUNG**

*The Effect of Organizational Culture and Work Environment on Employee
Performance at PT Mandiri Tunas Finance Bandar Lampung Branch*

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Gelar
Sarjana Manajemen (S.M.)**

Disusun oleh:
NAZRUL ROHIM
19471002P



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TEKNOKRAT INDONESIA
BANDAR LAMPUNG
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MANDIRI TUNAS
FINANCE CABANG BANDAR LAMPUNG**

*The Effect of Organizational Culture and Work Environment on Employee
Performance at PT Mandiri Tunas Finance Bandar Lampung Branch*

Yang diajukan oleh:

NAZRUL ROHIM

19471002P

Telah disetujui

Pada tanggal 14 November 2023

Mengetahui,
Program Studi S1 Manajemen
Ketua,



Larasati Ahluwalia, S.E., M.Sc.
Nik. 021 19 09 08

Disetujui,
Pembimbing,



Defia Riski Anggarini, S.E., M.Si.
Nik. 021 18 02 01

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MANDIRI TUNAS
FINANCE CABANG BANDAR LAMPUNG**

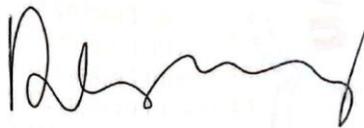
Dipersiapkan dan disusun oleh:

**NAZRUL ROHIM
19471002P**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada Tanggal 14 November 2023

Dewan Penguji,

Pembimbing,



Defia Riski Anggarini, S.E., M.Si.
Nik. 021 18 02 01

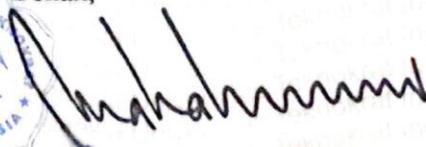
Penguji,



Larasati Ahluwalia, S.E., M.Sc.
Nik. 021 19 09 08

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk mendapatkan gelar sarjana
Tanggal 14 November 2023

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Dekan,



Dr. H. Mahathir Muhammad, S.E., M.M.
Nik. 023 05 00 09

Program Studi S1 Manajemen
Ketua,



Larasati Ahluwalia, S.E., M.Sc.
Nik. 021 19 09 08

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini

Nama : Nazrul Rohim

NPM : 19471002P

Program Studi : S1 Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi:

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mandiri Tunas Finance Cabang Bandar Lampung

Pembimbing : Defia Riski Anggarini, S.E., M.Si.

Belum pernah diajukan untuk diuji sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar akademik pada berbagai tingkatan di universitas/ perguruan tinggi manapun. Tidak ada bagian dalam skripsi ini yang pernah dipublikasikan oleh pihak lain, kecuali bagian yang digunakan sebagai referensi, berdasarkan kaidah penulisan ilmiah yang benar.

Adapun di kemudian hari ternyata skripsi yang saya tulis terbukti hasil saduran/plagiat, maka saya akan bersedia menanggung segala resiko yang saya terima.

Demikian pernyataan ini dibuat sebenar-benarnya.

Bandar Lampung, 17 November 2023
Yang menyatakan,



Nazrul Rohim
19471002P

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah, atas rahmat Allah SWT akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MANDIRI TUNAS FINANCE CABANG BANDAR LAMPUNG”**. Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Perguruan Tinggi Universitas Teknokrat Indonesia.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa isi yang tersaji didalamnya masih banyak memerlukan perbaikan, karena keterbatasan penulis baik keterbatasan pengetahuan, kemampuan maupun pengalaman. Selama penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima arahan, bimbingan, dan petunjuk serta bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-NYA penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Bapak Dr. H.M. Nasrullah, S.E., M.B.A., Selaku Rektor Universitas Teknokrat Indonesia.
3. Bapak Dr. H. Mahathir Muhammad, S.E., M.M., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Teknokrat Indonesia.
4. Ibu Larasati Ahluwalia, S.E., M.Sc., Selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Teknokrat Indonesia.
5. Ibu Defia Riski Anggarini, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan mencurahkan pikiran untuk memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis.
6. Ibu Larasati Ahluwalia, S.E., M.Sc. selaku Dosen Penguji yang telah memberikan masukan dan saran yang bermanfaat.

7. Para dosen, Staff dan Karyawan Universitas Teknokrat Indonesia. Yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung selama penulis menjadi mahasiswa di Universitas Teknokrat Indonesia.
8. Teristimewa untuk Bapak dan Ibu, terima kasih sudah menjadi orang tua paling hebat dan memberikan doa serta dukungan untukku dan termotivasi agar bisa segera membahagiakan kalian.
9. Teristimewa teruntuk Abang-abang sepupuku dan Adikku Sam'Uddin telah memberikan saya motivasi agar semangat dalam pengerjaan skripsi ini untuk membahagiakan kalian.
10. Keluarga-keluargaku terima kasih atas dukungan moril maupun materil yang diberikan selama ini.
11. Sahyani Ningsih, S.Pd. yang selalu mensupport, membantu saya dalam keadaan apapun, selalu memberikan saya motivasi agar lebih bersemangat dalam pengerjaan skripsi dan berjuang untuk bersama-sama menempuh skripsi.
12. Sahabat-sahabat perjuanganku (Sandika, S.M., Nani Elvida, S.M., Intan Putri Ramadona, S.M., Dewi Rahmanda, S.M., Rati, Rita, Elvina, S.M., M. Nurhadi, Arif Safi'i, S.T.). Terima kasih atas bantuan dan kebersamaan yang telah terjalin selama ini.
13. Para Sahabat ataupun keluarga masa kecilku Yoga Saputra, Tambat Supriadi, Muammar Hakim, Saparuddin, Rezliyadi, Ardiansyah, Azroni, Sahrodi, M. Rohyan, Doni Irawan. Terima kasih atas support kalian dan kebersamaan dan kekeluargaan yang telah terjalin selama ini.
14. Para Sahabat dan kawan-kawan masa SMA, Yoga Saputra, Agus Nasbi, Yuzairi, Doni Irawan, Zurina, Helyani, M. Hidirwansyah, Pajar Siddiq, Azroni dan semuanya yang pernah memberikan semangat dan canda maupun tawa.
15. Teman-teman Jurusan S1 Manajemen angkatan 2019 semua yang tidak bisa disebutkan satu per satu. Terima kasih atas bantuan selama ini.
16. Almamaterku tercinta, Universitas Teknokrat Indonesia yang sudah memberi banyak wawasan dan pengalaman berharga.

17. Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, I wanna thank me for just being me at all times.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari sempurna, hal ini dilakukan karena keterbatasan penulis semata. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan laporan penulis selanjutnya.

Bandar Lampung, 14 November 2023

Penulis,

Nazrul Rohim

HALAMAN MOTTO

Jangan pernah menaruh harapan pada siapapun karena pada kenyataannya realita
terlalu enggan bersahabat dengan kita

Jangan pernah mengharapkan hal yang sulit menjadi mudah tetapi berpikir,
berbenah dan ubahlah diri mu yang menjadi lebih kuat

Jika engkau mengalami kegagalan bangkitlah, jika gagal lagi lekas bangkitlah
kembali, dan apabila engkau gagal lagi maka bangkit, bangkit dan bangkit.

“Gagal, Bangkit”

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	
LEMBAR PENGESAHAN	
LEMBAR PERNYATAAN	
KATA PENGANTAR	
HALAMAN MOTTO	
DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR	
<i>ABSTRACT</i>	
ABSTRAK	

BAB I PENDAHULUAN

1.1	Latar Belakang	
1.2	Rumusan Masalah	
1.3	Tujuan Penelitian	
1.4	Manfaat Penelitian	
1.5	Sistematika Penulisan Penelitian	

BAB II LANDASAN TEORI

2.1	Budaya Organisasi	
2.1.1	Pengertian Budaya Organisasi	
2.1.2	Pengertian Budaya Organisasi Menurut Para Ahli	
2.1.3	Teori Budaya Organisasi	
2.1.4	Fungsi Budaya Organisasi	
2.1.5	Jenis-Jenis Budaya Organisasi	
2.1.6	Indikator Budaya Organisasi	
2.2	Lingkungan Kerja	
2.2.1	Pengertian Lingkungan Kerja	
2.2.2	Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	

2.2.3	Indikator Lingkungan Kerja
2.3	Kinerja Karyawan
2.3.1	Pengertian Kinerja
2.3.2	Tujuan Kinerja
2.3.3	Indikator Kinerja
2.4	Penelitian Terdahulu
2.5	Pengembangan Hipotesis
2.5.1	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
2.5.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
2.5.3	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
2.6	Kerangka Pemikiran

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian
3.2	Jenis dan Sumber Data
3.2.1	Jenis Data
3.2.2	Sumber Data
3.3	Definisi Operasional Variabel
3.4	Metode Pengumpulan Data
3.5	Populasi dan Sampel Penelitian
3.5.1	Populasi
3.5.2	Sampel
3.6	Uji Prasyarat Instrumen
3.6.1	Uji Validitas
3.6.2	Uji Reliabilitas
3.7	Analisis Regresi Linier Berganda
3.8	Uji Hipotesis
3.8.1	Uji Parsial (Uji t)
3.8.2	Uji Simultan (Uji f)
3.9	Uji Determinasi (R ²)

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Deskripsi Data
-----	----------------------

4.1.1	Berdasarkan Usia
4.1.2	Berdasarkan Pendidikan
4.1.3	Berdasarkan Masa Kerja
4.2	Uji Instrumen Penelitian
4.2.1	Uji Validitas
4.2.2	Uji Reliabilitas
4.3	Persamaan Regresi Linier Berganda
4.4	Pengujian Hipotesis Uji t
4.5	Pengujian Hipotesis Uji f
4.6	Uji Determinasi (R ²)
4.7	Pembahasan

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan
5.2	Keterbatasan Penelitian
5.3	Implikasi

Daftar Pustaka

Lampiran

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu
Tabel 3.1 Operasional Variabel
Tabel 3.2 Skala Pengukuran Jawaban
Tabel 4.1 Rentang Usia
Tabel 4.2 Pendidikan
Tabel 4.3 Masa Kerja
Tabel 4.4 Pengujian Validitas Budaya Organisasi (X1)
Tabel 4.5 Pengujian Validitas Lingkungan Kerja (X2)
Tabel 4.6 Pengujian Validitas Kinerja Karyawan (Y)
Tabel 4.7 Pengujian Reliabilitas Budaya Organisasi (X1)
Tabel 4.8 Pengujian Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)
Tabel 4.9 Pengujian Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Tabel 4.11 Uji Hipotesis Variabel Budaya Organisasi (X1)
Tabel 4.12 Uji Hipotesis Variabel Lingkungan Kerja (X2)
Tabel 4.13 Uji Hipotesis Variabel Budaya Organisasi (X1)
Tabel 4.14 Tabel Uji Koefisien Determinasi (R ²)

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Pendapatan PT Mandiri Tunas Finance
Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT MANDIRI TUNAS FINANCE BANDAR LAMPUNG BRANCH

By

NAZRUL ROHIM

This study aims to analyze the effect of organizational culture and work environment on employee performance at PT Mandiri Tunas Finance Bandar Lampung Branch. This type of research is associative or relationship-based research that aims to determine the relationship between two or more variables. The population selected in this study were all employees of PT Mandiri Tunas Finance Bandar Lampung Branch totaling 95 people. The sample withdrawal method used in this study is a saturated sample, where all the population in this study is sampled. Then the sample in this study were 95 respondents. The results of the analysis of this study indicate that organizational culture and work environment together have a positive and significant effect on employee performance at PT Mandiri Tunas Finance Bandar Lampung Branch. Partially, organizational culture has a positive and significant effect on employee performance. While the work environment has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MANDIRI TUNAS FINANCE CABANG BANDAR LAMPUNG

Oleh

NAZRUL ROHIM

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tunas Finance Cabang Bandar Lampung. Jenis penelitian asosiatif atau penelitian berdasarkan hubungan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mandiri Tunas Finance Cabang Bandar Lampung berjumlah 95 orang. Metode penarikan sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua populasi didalam penelitian ini dijadikan sampel. Maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 95 responden. Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tunas Finance Cabang Bandar Lampung. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi didirikan memiliki tujuan yang ingin dicapai bersama. Organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari sub-subsistem atau bagian-bagian yang saling berkaitan satu sama lainnya dalam melakukan aktivitasnya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi aktivitas organisasi/kinerja karyawan dalam suatu organisasi diantaranya adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja. Budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan, perilaku, dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktek-praktek manajemen serta seluruh anggota organisasi (Riani, 2014). Setiap organisasi pasti memiliki budaya yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berpikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini PT Mandiri Tunas Finance Cabang Bandar Lampung sebagaimana diketahui menghimpun dan menerapkan budaya organisasi yang biasa disebut budaya perwira. Budaya perwira adalah kekuatan yang sangat berpengaruh dalam memberikan semangat dan motivasi kerja kepada seluruh karyawan PT Mandiri Tunas Finance (Oktora, D. D. 2023). Budaya perwira memiliki nilai-nilai yaitu kepercayaan; (jujur dan dapat dipercaya, bertanggung jawab, berkomitmen), kewirausahaan; (rasa memiliki, profesionalisme dan fokus pada pelanggan), kegembiraan; (antusias, ulet, pantang menyerah, bersinergi, dan gembira). Hal ini dapat diartikan budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi kearah yang lebih baik.

Mengenai budaya organisasi, dalam sebuah perusahaan tidak akan berkembang menjadi perusahaan yang maju tanpa memperkokoh fondasi budayanya. Setelah budaya kuat maka akan berpengaruh besar terhadap strategi yang dijalankan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Budaya organisasi akan mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat

meningkatkan hubungan baik antar karyawan. Seperti halnya PT Mandiri Tunas Finance Cabang Bandar Lampung yang dimana merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan/leasing. Dalam kegiatan ini PT Mandiri Tunas Finance Cabang Bandar Lampung melayani penjualan baik secara kredit maupun secara tunai, namun sebagian besar penjualannya adalah hasil penjualan secara kredit. Karena tujuan PT Mandiri Tunas Finance adalah memperoleh laba. PT Mandiri Tunas Finance memberikan kemudahan kepada konsumen untuk mendapatkan pembelian sepeda motor secara kredit yang pembayarannya dilakukan dengan angsuran setiap bulan sesuai perjanjian. Akan tetapi seringkali para konsumen tidak dapat melakukan pembayaran sampai tanggal jatuh tempo yang telah ditentukan karena konsumen mengalami hambatan dalam perekonomiannya sehingga menyebabkan kredit macet (Oktora, 2023). Dalam situasi ini perusahaan diharapkan bijak dalam mengambil keputusan sehingga dapat memberikan solusi dan tetap menjalankan nilai-nilai budaya organisasi. Budaya organisasi meresap dalam kehidupan organisasi dan selanjutnya mempengaruhi setiap kehidupan organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi berpengaruh sangat besar pada aspek-aspek fundamental dari kinerja karyawan. Untuk dapat mengelola organisasi dengan baik diperlukan pengertian yang jelas dan perhatian terhadap budaya organisasi.

Selanjutnya lingkungan kerja, selain budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan elemen-elemen didalam organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap kinerja organisasi (Rivai dan Basri, 2014). Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan

kerja harus baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya.

Kinerja adalah hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan dimana kinerja merupakan hasil kerja nyata yang ditampilkan karyawan, penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu perusahaan. Sehingga dalam hal ini seorang manajer memiliki tugas yang cukup berat dimana dia harus mampu mengkoordinir, mengevaluasi, mengoptimalkan dan memberikan dorongan bagi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan.

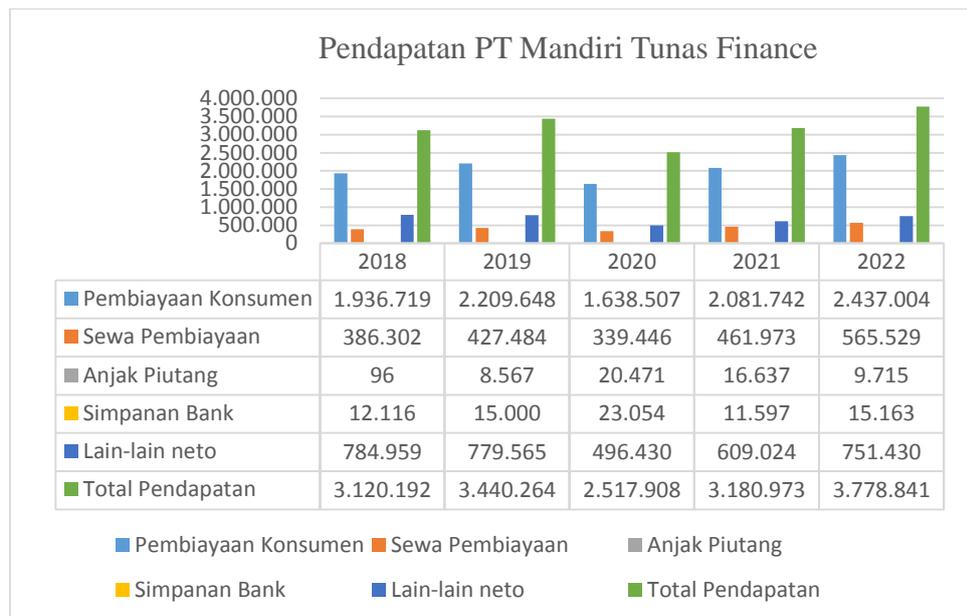
Peningkatan kinerja karyawan akan mendorong kemajuan bagi organisasi di lingkungan perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan anggota organisasi atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Oleh karena itu, semua hal yang mencakup budaya organisasi dan lingkungan kerja harus menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen agar para karyawan dapat menjalankan kinerja dengan maksimal.

Begitu juga dengan PT Mandiri Tunas Finance Bandar Lampung kinerja karyawan harus menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen agar para karyawan dapat menjalankan kinerja dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. PT Mandiri Tunas Finance merupakan anak perusahaan dari PT Bank Mandiri (Persero) Tbk yang tersebar di seluruh kabupaten kota di Indonesia bergerak di bidang pembiayaan.

Fokus bisnis dari PT Mandiri Tunas Finance adalah pembiayaan *commercial car, pasenger car, motorcycle, heavi equipment* untuk *retail customer* dan mandiri KKB, serta *fleet customer*. Selain itu PT Mandiri Tunas Finance juga menyediakan pembiayaan untuk pendidikan, pernikahan, renovasi rumah, *travel, happy health*. Pada tahun 2017 PT Mandiri Tunas Finance juga menyediakan pembiayaan berbasis syariah.

Sampai saat ini PT Mandiri Tunas Finance terus tumbuh secara progresif dan menjadi perusahaan pembiayaan terbaik di Indonesia. Terbukti dengan *award* yang telah diraih MTF setiap tahunnya. Pada tahun 2017 MTF mendapatkan penghargaan sebagai perusahaan pembiayaan di Indonesia terbaik 2017 kelompok perusahaan – non Tbk Aset > Rp 10 T, *Most Popular Company* kategori pembiayaan dan *Top Multifinance On Asset > 10 – 20 Triliun* (*Career Development Center UPT. Pusat Pengembangan karakter dan karir mahasiswa Universitas Sriwijaya, 2023*).

Dalam perjalanannya, PT Mandiri Tunas Finance pernah mengalami naik turun dan cenderung tidak stabil dalam perolehan keuntungan perusahaan. Berikut gambar grafik pendapatan PT Mandiri Tunas Finance periode 2018-2022, sebagai berikut:



Gambar 1.1 Pendapatan PT Mandiri Tunas Finance

Dengan melihat grafik diatas, dapat di artikan bahwa PT Mandiri Tunas Finance mengalami peningkatan di bidang pendapatan saat ini di bandingkan dengan beberapa tahun-tahun sebelumnya dengan rincian pembiayaan konsumen, sewa pembiayaan, anjak piutang, simpanan bank dan netto. Hasil grafik (kurva penawaran) menunjukkan adanya hubungan antara harga dan jumlah barang. Apabila harganya naik, jumlah barang atau

jasa juga akan meningkat. Pendapatan PT Mandiri Tunas Finance menunjukkan bahwa total pendapatan pada tahun 2018 mencapai Rp. 3.120.192, Rp. 3.440.264 di tahun 2019, kemudian berkembang menjadi Rp. 3.778.841 di tahun 2022. Hal tersebut menjadi peluang yang sangat besar terhadap PT Mandiri Tunas Finance dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Pada tahun 2022, PT Mandiri Tunas Finance (Perseroan) berupaya mempercepat peningkatan kinerja yang telah direalisasikan melalui sejumlah inisiatif strategis, yang ditetapkan dengan tema “*Elevate Business to The Next Level*”. Prinsip dari inisiatif tersebut adalah ikhtiar mencapai kinerja bisnis yang lebih baik dari yang telah diraih selama ini.

Setidaknya ada tiga inisiatif yang dijalankan. Pertama, optimalisasi bisnis *captiva market* dengan perbaikan model kolaborasi dan bersinergi bersama Bank Mandiri melalui *referral* mandiri grup, baik untuk nasabah perorangan maupun korporasi.

Kedua, mendorong akselerasi bisnis berbasis *dealership* yang merupakan kegiatan bisnis utama perseroan. Hingga saat ini, *dealer* merupakan mitra utama untuk menyalurkan pembiayaan kepada nasabah.

Ketiga, diversifikasi bisnis dan optimalisasi *database* melalui pembiayaan multiguna dan *channeling fintech*. Strategi difokuskan, dengan harapan dapat memberikan kontribusi yang positif. Untuk mendukung strategi tersebut, Perseroan melakukan perluasan jaringan pemasaran melalui pengembangan tim *telemarketing* dan agen.

PT Mandiri Tunas Finance berhasil melampaui target sebelumnya dengan mencatatkan pembiayaan melampaui ekspektasi pada tutup buku periode 2022. Direktur Sales & Distribusi PT Mandiri Tunas Finance William Francis Indra mengungkapkan bahwa penyaluran pembiayaan baru perseroan sepanjang 2022 berhasil mencapai Rp27,8 triliun, tumbuh sekitar 36% *year-on-year (yoy)* dibandingkan kinerja periode 2021. William Francis Indra juga mengungkapkan PT Mandiri Tunas Finance mengalami

peningkatan target penyaluran pembiayaan sepanjang 2022 yang tadinya diharapkan berada di kisaran Rp25 triliun.

Oleh karena itu, kinerja karyawan merupakan topik yang menarik untuk dipelajari. Karena setiap orang mempunyai karakter dan latar belakang yang berbeda-beda. Kebanyakan kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berasal dari dalam diri karyawan maupun dilingkungan perusahaan. Menurut (Sedarmayanti, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya, sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi, dan kesempatan berprestasi. Menurut Athallah, (2021.) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya, sarana dan prasarana di tempat kerja, lingkungan kerja, *jobdesk* pekerjaan, tanggung jawab, visi dan misi perusahaan, budaya organisasi, sistem komunikasi, kinerja pimpinan, *skill upgrade*, bonus dan insentif.

Pada penelitian ini, peneliti akan fokus membahas kinerja karyawan dinilai dari 2 variabel, yakni budaya organisasi dan lingkungan kerja. Faktor budaya organisasi sangat penting dalam keberhasilan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan, perusahaan tidak akan berkembang menjadi perusahaan yang maju tanpa memperkuat fondasi budayanya. Setelah budaya kuat maka akan berpengaruh besar terhadap strategi yang dijalankan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Pasla (2023), budaya organisasi adalah sistem yang menyeluruh dari keyakinan, norma, dan nilai yang diterima oleh anggota suatu organisasi yang menentukan bagaimana organisasi tersebut berperilaku. Budaya organisasi didefinisikan sebagai kerangka kerja kognitif terdiri atas sikap-sikap, nilai-nilai, norma perilaku, dan harapan bersama yang diserahkan oleh anggota organisasi (Green Berg & Baron yang dikutip oleh Sedarmayanti, 2017).

Variabel berikutnya yang tidak kalah penting dalam keberlangsungan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut (Afandi, 2016) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para

pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan maksimal. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dengan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Meski begitu keberlangsungan kinerja karyawan dalam perusahaan memiliki peluang dan hambatan. Beberapa peluang seperti mudahnya melakukan aktivitas pekerjaan yang dibantu oleh beberapa fasilitas yang disediakan dan dorongan motivasi dari atasan perusahaan. Selain peluang dari proses kinerja karyawan, juga terdapat kendala yang dihadapi oleh karyawan seperti halnya dilapangan kerap mengalami kesulitan dalam menggait dan menghubungi konsumen/pelanggan, hal penting yang menjadi permasalahan adalah adanya kasus kemacetan kredit dari konsumen serta didalam lingkungan perusahaan kurangnya fasilitas yang tersedia seperti halnya peralatan mesin pencetakan dan perlengkapan alat komputer disetiap bidang membuat efektivitas kinerja kurang optimal.

Pada penelitian-penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Susetyo, W. E., Kusmaningtyas, A., & Tjahjono, H. (2014) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung dengan pendapat Solehah, S. D. (2021), serta Ningrum, A. R., Wahjono, S. I., Wardhana, A., & Choidah, N. (2021). Akan tetapi ada juga penelitian yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Marpaung, A. P., &

Darmawan, A. (2022) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Citra Buana Prakarsa) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian Tutu, R. V. B., Areros, W. A., & Rogahang, J. J. (2022) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Internasional Daihatsu Tbk Cabang Manado yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh terhadap lingkungan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan dalam hasil penelitian ini menarik Peneliti untuk membahas topik yang sama, tentunya dengan disesuaikan dengan permasalahan/fenomena yang ada.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang Penelitian diatas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tunas Finance Cabang Bandar Lampung?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tunas Finance Cabang Bandar Lampung?
3. Apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tunas Finance Cabang Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tunas Finance Cabang Bandar Lampung.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tunas Finance Cabang Bandar Lampung.

3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tunas Finance Cabang Bandar Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dapat ditemukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan pengetahuan tentang ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan budaya organisasi dan lingkungan kerja serta kaitannya dengan kinerja karyawan.

2. Secara praktis

Perusahaan diharapkan dapat menggunakan informasi dalam penelitian ini untuk meningkatkan Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam keberlangsungan operasional perusahaan. Selanjutnya dapat memberikan gambaran mengenai Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga bisa digunakan sebagai indikator dalam menyusun strategi operasional sehingga perusahaan dapat memiliki *competitive advantage* yang lebih.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penelitian ini berisi keseluruhan isi penelitian dan pembahasan penelitian. Sistematika penelitian dijabarkan sesuai dengan penulisan yang tersusun dari BAB I sampai BAB V. Sistematika penelitian sangat membantu peneliti dalam menyusun penelitian secara terstruktur.

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pertama merupakan bab pendahuluan mengenai bagian awal penelitian yang menggunakan latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab kedua membahas mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ketiga ini berisi penjelasan mengenai metode penelitian, jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab keempat merupakan hasil penelitian dan pembahasan penelitian. Bagian ini menjelaskan seluruh analisis yang dilakukan peneliti meliputi pengolahan data serta hasil dari pengolahan data penelitian yang kemudian dilakukan pembahasan mengenai hasil penelitian tersebut.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab kelima ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan saran bagi para peneliti di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Budaya Organisasi

2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Pengertian budaya organisasi, khususnya kata “budaya” tidak hanya mengacu pada tradisi dan kebudayaan suatu daerah di Indonesia, tetapi juga mencakup karakteristik unik dari suatu organisasi. Karakteristik ini dapat dikatakan sebagai budaya organisasi. Budaya didefinisikan sebagai seperangkat pemahaman penting yang berkembang, dipercayai, dan diterapkan oleh suatu kelompok. Sementara itu, organisasi adalah sekelompok orang dari berbagai latar belakang yang bersatu dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, budaya organisasi adalah sistem kepercayaan dan sikap yang berkembang dan dianut oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi, yang membedakannya dari organisasi lain Pasla, B. N. (2023).

Budaya organisasi juga dapat didefinisikan sebagai filosofi, ideologi, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, harapan, sikap, dan norma yang menyatakan suatu organisasi dan mencakup semua keberagaman atau pluralisme. Pada dasarnya, budaya organisasi adalah karakteristik yang ada dalam suatu kelompok dan digunakan sebagai panduan dalam perilaku mereka serta membedakannya dari kelompok lain. Ini berarti bahwa budaya organisasi adalah norma dan nilai-nilai perilaku yang harus dipahami dan dipatuhi oleh sekelompok orang yang menganutnya Pasla, B. N. (2023).

Budaya organisasi biasanya melibatkan seluruh pengalaman, filosofi, ekspektasi, dan nilai-nilai dalam organisasi, sehingga akan direfleksikan melalui kegiatan sehari-hari mereka, mulai dari interaksi dengan orang lain, cara kerja, dan ekspektasi di masa depan Pasla, B. N. (2023).

2.1.2 Pengertian Budaya Organisasi Menurut Para ahli

Menurut Pasla, B. N. (2023) para ahli mempunyai pandangan masing-masing terkait pengertian budaya organisasi, berikut penjelasannya:

1. Edgar Schein

Seorang ahli dalam bidang budaya organisasi, menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem yang menyeluruh dari keyakinan, norma, dan nilai yang diterima oleh anggota suatu organisasi yang menentukan bagaimana organisasi tersebut berperilaku.

2. Denison

Denison menyatakan bahwa budaya organisasi adalah kumpulan dari keyakinan, norma, dan nilai yang diterima oleh anggota suatu organisasi dan yang menentukan bagaimana organisasi tersebut berperilaku.

3. Kotter dan Heskett

Budaya organisasi adalah keseluruhan dari kepercayaan, norma, sikap, dan praktik-praktik yang melekat pada suatu organisasi dan yang membedakannya dari organisasi lain.

4. Peters dan Waterman

Budaya organisasi adalah keseluruhan dari nilai-nilai, tradisi, dan keyakinan yang menentukan bagaimana organisasi tersebut bekerja dan mencapai tujuannya.

5. Deal dan Kennedy

Deal dan Kennedy menyatakan bahwa budaya organisasi adalah keseluruhan dari keyakinan, norma, dan tradisi yang diterima oleh anggota suatu organisasi dan yang menentukan bagaimana organisasi tersebut berperilaku. Budaya organisasi didefinisikan sebagai sistem keyakinan, norma, dan nilai yang diterima oleh anggota suatu organisasi yang menentukan bagaimana organisasi tersebut berperilaku dan mencapai tujuannya.

2.1.3 Teori Budaya Organisasi

Menurut Pasla, B. N. (2023) ada beberapa teori budaya organisasi yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya:

1. Teori Sistem Budaya Organisasi (Edgar Schein)

Budaya organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari tiga tingkatan, yaitu tingkat simbol, tingkat perilaku, dan tingkat keyakinan. Tingkat simbol meliputi simbol-simbol yang digunakan oleh organisasi, tingkat perilaku meliputi cara-cara organisasi dalam menyelesaikan masalah, dan tingkat keyakinan meliputi keyakinan yang diyakini oleh anggota organisasi.

2. Teori Budaya Organisasi yang Berorientasi pada Hasil (Dennison)

Budaya organisasi dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis, yaitu budaya organisasi yang berorientasi pada hasil dan budaya organisasi yang berorientasi pada proses. Budaya organisasi yang berorientasi pada hasil lebih menitikberatkan pada hasil yang diharapkan, sedangkan budaya organisasi yang berorientasi pada proses lebih menitikberatkan pada proses yang dilalui untuk mencapai hasil.

3. Teori Budaya Organisasi yang Berorientasi pada Adaptasi (Kotter dan Heskett)

Budaya organisasi dapat diklasifikasikan menjadi tiga jenis, yaitu budaya organisasi yang berorientasi pada adaptasi, budaya organisasi yang berorientasi pada konsistensi, dan budaya organisasi yang berorientasi pada kekuatan. Budaya organisasi yang berorientasi pada adaptasi lebih mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan, sedangkan budaya organisasi yang berorientasi pada konsistensi lebih menitikberatkan pada kestabilan, dan budaya organisasi yang berorientasi pada kekuatan lebih menitikberatkan pada kekuatan.

4. Teori Budaya Organisasi yang berorientasi pada Nilai-Nilai (Peters dan Waterman)

Budaya organisasi yang sehat adalah budaya organisasi yang didukung oleh nilai-nilai yang kuat, seperti integritas, profesionalisme, dan komitmen.

5. Teori Budaya Organisasi yang berorientasi pada Keyakinan (Deal dan Kennedy)

Budaya organisasi yang sehat adalah budaya organisasi yang didukung oleh keyakinan yang kuat dari anggota organisasi, seperti keyakinan dalam visi dan misi organisasi, keyakinan dalam tujuan organisasi, dan keyakinan dalam nilai-nilai yang diyakini oleh organisasi. Teori ini menekankan bahwa keyakinan yang kuat dari anggota organisasi akan membuat mereka lebih berdedikasi dan lebih mampu mencapai tujuan organisasi.

2.1.4 Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi sangat penting bagi kesuksesan suatu organisasi. Menurut Pasla, B. N. (2023) ada beberapa fungsi utama dari budaya organisasi, diantaranya sebagai berikut:

1. Memberikan identitas

Budaya organisasi memberikan identitas yang unik pada suatu organisasi, yang membedakannya dari organisasi lain. Ini membuat anggota organisasi merasa termasuk dalam suatu kelompok yang khusus.

2. Menciptakan kesatuan

Budaya organisasi menciptakan kesatuan dalam suatu organisasi dengan menyediakan norma-norma yang diterima oleh seluruh anggota organisasi, yang membuat mereka bekerja sama dengan baik.

3. Memfasilitasi komunikasi

Budaya organisasi memfasilitasi komunikasi dengan menyediakan bahasa dan simbol yang digunakan oleh anggota organisasi. Ini membuat anggota organisasi dapat berkomunikasi dengan baik dan memahami satu sama lain.

4. Menyediakan dukungan

Budaya organisasi menyediakan dukungan bagi anggota organisasi dengan menyediakan norma-norma yang diterima oleh seluruh anggota organisasi, yang membuat mereka merasa aman dan nyaman.

5. Memfasilitasi pengambilan keputusan

Budaya organisasi memfasilitasi pengambilan keputusan dengan menyediakan norma-norma yang diterima oleh seluruh anggota organisasi, yang membuat mereka dapat bekerja sama dengan baik dalam pengambilan keputusan.

6. Menyediakan stabilitas

Budaya organisasi menyediakan stabilitas dalam suatu organisasi dengan menyediakan norma-norma yang diterima oleh seluruh anggota organisasi, yang membuat mereka dapat bekerja sama dengan baik dan mencapai tujuan organisasi.

7. Membantu dalam adaptasi dan perubahan

Budaya organisasi membantu dalam adaptasi dan perubahan dengan memberikan cara-cara yang diterima oleh anggota organisasi untuk mengatasi perubahan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan baru.

2.1.5 Jenis-jenis Budaya Organisasi

Menurut Pasla, B. N. (2023) ada beberapa jenis budaya organisasi yang dikenal dalam literatur, diantaranya sebagai berikut:

1. Budaya organisasi yang konservatif

Budaya organisasi yang konservatif menitikberatkan pada kestabilan, kontinuitas, dan pemeliharaan status quo. Anggota organisasi yang berada di bawah budaya ini cenderung untuk mempertahankan kebiasaan dan tradisi yang sudah ada.

2. Budaya organisasi yang liberal

Budaya organisasi yang liberal lebih mementingkan perubahan, inovasi, dan fleksibilitas. Anggota organisasi yang berada di bawah budaya ini cenderung untuk mencari cara-cara baru untuk menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan.

3. Budaya organisasi yang kompetitif

Budaya organisasi yang kompetitif menitikberatkan pada prestasi, kinerja, dan kompetisi. Anggota organisasi yang berada di bawah budaya ini cenderung untuk berfokus pada pencapaian target dan mencapai posisi teratas dalam kompetisi dengan organisasi lain. Mereka cenderung memiliki semangat yang tinggi, ambisius, dan berfokus pada hasil.

4. Budaya organisasi yang kolaboratif

Budaya organisasi yang kolaboratif menitikberatkan pada kerja sama, komunikasi yang efektif, dan partisipasi yang aktif dari anggota organisasi. Anggota organisasi yang berada di bawah budaya ini cenderung untuk bekerja sama dengan baik dan saling mendukung untuk mencapai tujuan organisasi.

5. Budaya organisasi yang klasik

Budaya organisasi yang klasik menitikberatkan pada hierarki, ketertiban, dan kontrol. Anggota organisasi yang berada di bawah budaya ini cenderung untuk mengikuti aturan dan prosedur yang ditetapkan, serta menghormati atasan mereka.

6. Budaya organisasi yang inovatif

Budaya organisasi yang inovatif menitikberatkan pada kreativitas, ide-ide baru, dan perubahan. Anggota organisasi yang berada di bawah budaya ini cenderung untuk terbuka pada ide-ide baru dan siap untuk mencobanya.

7. Budaya organisasi yang hibrid

Budaya organisasi yang hibrid adalah gabungan dari beberapa jenis budaya organisasi yang berbeda. Beberapa contoh yang bisa ditemukan adalah perusahaan yang memiliki budaya kompetitif dan inovatif, atau budaya kolaboratif dan klasik.

2.1.6 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Hari, S. (2019) ada beberapa indikator mengenai budaya organisasi, diantaranya sebagai berikut:

1. Inovatif memperhitungkan resiko

Bahwa setiap karyawan akan memberikan perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.

2. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail.

Menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan didalam melaksanakan tugasnya.

3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai

Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka. Melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya.

4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan

Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (teams work), dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya.

5. Agresif dalam bekerja

Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila peforma karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Peforma yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (*ability and skill*) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus di ikuti dengan disiplin dan kerjainan yang tinggi.

6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja

Karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya dapat dipenuhi apabila secara teratur mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam menciptakan kinerja karyawan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja

organisasi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi kelangsungan, eksistensi, keberadaan, yang menyangkut organisasi baik dari dalam maupun dari luar organisasi (Mulyadi, 2015).

Menurut Mardiana (2015) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dengan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2017) menyebutkan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.

2.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik berikut penjelasannya:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja langsung yaitu yang berhubungan secara langsung dengan karyawan seperti ukuran ruang kerja, meja, kursi, computer dan sebagainya. Sedangkan lingkungan kerja tidak langsung atau perantara yaitu lingkungan sekitar

yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan misalnya sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja yang terjadi di lingkungan kerja seperti hubungan sesama rekan kerja, hubungan bawahan dengan atasan maupun sebaliknya.

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Yuliantari (2020) mengungkapkan bahwa indikator lingkungan kerja yaitu hubungan karyawan, tingkat kebisingan lingkungan kerja, peraturan kerja, dan penerangan. Diantaranya sebagai berikut:

1. Hubungan karyawan

Hal ini dimaksudkan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Tingkat kebisingan lingkungan

Kebisingan lingkungan kerja adalah semua bunyi atau suara yang tidak dikehendaki yang dapat mengganggu konsentrasi kerja. Sifat suatu kebisingan ditentukan oleh intensitas suara, frekuensi suara, dan waktu terjadinya kebisingan.

3. Peraturan kerja

Peraturan merupakan tahapan dalam tata kerja tentang bagaimana mengelola sebuah pekerjaan, yang mengandung pengertian tentang apa, untuk apa, dan bagaimana pekerjaan harus diselesaikan sehingga membentuk suatu pola yang dapat dengan tepat menyelesaikan sebuah pekerjaan.

4. Penerangan

Penerangan yang baik adalah penerangan yang memungkinkan tenaga kerja melihat pekerjaan dengan teliti, cepat dan tanpa upaya yang tidak perlu. Penerangan yang cukup dan diatur secara baik juga akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja

Pada dasarnya dalam kehidupan berorganisasi ataupun dunia kerja, setiap individu pastinya selalu mengharapkan suatu penghargaan atau imbalan yang adil atas hasil kerjanya. Dalam melakukan suatu penilaian kinerja tentunya harus dilakukan subjektif mungkin dikarenakan hasil penilaian akan berdampak pada motivasi kerja karyawan yang kemudian akan kembali mempengaruhi kinerja.

Menurut Wijonarko et al (2022) kinerja merupakan hasil atau pencapaian kerja seseorang baik individu atau kelompok dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi pada kurun waktu tertentu secara legal. Adapun Sutrisno (2015) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak bertentangan dengan hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

2.3.2 Tujuan Kinerja

Menurut Wijonarko et al (2022) tujuan dari kinerja karyawan diantaranya sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.

3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

2.3.3 Indikator Kinerja

Wahjono S. I. (2020) menyatakan bahwa untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator diantaranya sebagai berikut:

1. Mutu, kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang terselesaikan.
3. Waktu (standar waktu), untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan standar waktu normal dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Artinya terdapat standar waktu pekerjaan minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.
4. Fokus dan penekanan biaya yang dikeluarkan untuk setiap kegiatan perusahaan yang sudah dianggarkan sebelum kegiatan dijalankan.
5. Penyeliaan dan pengawasan, maka setiap pekerjaan yang dijalankan akan menghasilkan kinerja standar atau kinerja yang berkualitas baik.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Metode	Hasil
1	Muhammad Agung Baiquni, Apriatni Endang Prihatini (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Warta	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah <i>eksplanatory research</i>	Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik

		Media Nusantara Tribun Jateng		secara parsial maupun secara simultan. Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar dari pada variabel lingkungan kerja.
2	Diah Pranitasari, Cici Bela Saputri (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif.	Penelitian ini menyimpulkan bahwa Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia.
3	Siti Duriyatus Solehah (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada	Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif.	Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh

		PT Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun		signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun.
4	Widyanto Eko Susetyo, Amiartuti Kusmaningtyas, Hendro Tjahjono (2014)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya	Jenis metode penelitian yang digunakan adalah kausal <i>research</i> .	Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya
5	FX. Pudjo Wibowo, Sugandha, Fidellis Wato Tholok (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja (Studi Kasus di PT	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kualitatif.	Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara parsial

		Mutiara Nusantara Globalindo)		(sendiri-sendiri) maupun secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mutiara Nusantara Global
6	Diah Pranitasari, Lilik Trianah, Muhammad Taufik (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja	Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif.	Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Century21 Jakarta
7	Anis Rahmawati Ningrum, Sentot Imam Wahjono, Andi Wardhana,	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap	Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif.	Penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi sangat

	Noer Choidah (2021)	Kinerja Karyawan PT. Siantar Top. Tbk di Sidoarjo		berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Siantar Top. Tbk di Sidoarjo.
8	Annisa Putri Marpaung, Arif Darmawan (2022)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Citra Buana Prakarsa)	Metode dalam penelitian ini adalah kuantitatif.	Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus PT Citra Buana Prakarsa).
9	Siswanto Wijaya Putra (2015)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi,	Metode yang digunakan adalah <i>explanatory research</i>	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi,

		Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Kecil		budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja.
10	Rio Victor Billygraham Tutu, William Agustinus Areros, Joula Jety Rogahang (2022)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif.	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Lingkungan kerja, dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Astra internasional Daihatsu Cabang Manado.

11	Mahir Pradana, Anita Silvianita, Syarifuddin, Renaldi (2022)	<i>The Implication Of Digital Organisational Culture On Firm Performance in Indonesia BUMN</i>	Penelitian ini menggunakan metode <i>mutiple konstruksi</i> .	Penelitian ini menyimpulkan budaya organisasi digital menjadi faktor penting dalam meningkatkan strategi dan kinerja digital
12	Jina Kim, Hye- Sun Jung (2022)	<i>The Effect of Employee Competency and Organizational Culture on Employees' Perceived Stress for Better Workplace</i>	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei.	Hasil dari penelitian ini mengungkapkan adanya korelasi positif antara peningkatan kinerja karyawan dan budaya organisasi.
13	Veronika Agustini Srimulyani, Yustinus Budi Hermanto (2022)	<i>Organizational culture as a mediator of credible leadership influence on work engagement: empirical studies in private</i>	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1).kepemimpinan yang kredibel mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap budaya organisasi

		<i>hospitals in East Java, Indonesia</i>		2).budaya organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap keterikatan kerja 3). budaya organisasi adalah mediator sempurna pengaruh kepemimpinan yang kredibel terhadap keterlibatan kerja.
14	Aastha Tripathi, Prateek Kalia (2022)	<i>Examining the effects of supportive work environment and organisational learning culture on organisational performance in information technology companies: The mediating role of</i>	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan ketangkasan belajar mempunyai dampak yang signifikan dan positif terhadap inovasi organisasi. Selain itu, ketangkasan belajar

		<i>learning agility and organisational innovation</i>		berkorelasi signifikan dengan kinerja organisasi. Ketangkasan belajar dan inovasi organisasi memiliki peran mediasi serial dalam efek tidak langsung dari dukungan lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi.
15	Norra AlShehhi, Fatima AlZaabi, Mohammed Alnahhal, Ahmad Syakhrieh, Mosab I. Tabash (2021)	<i>The effect of organizational culture on the performance of UAE organizations</i>	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dan kualitatif.	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja, dan hubungan ini semakin kuat dengan kepuasan kerja.

2.5 Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki keterkaitan karena budaya organisasi merupakan seperangkat pemahaman penting yang berkembang dalam sebuah organisasi, yang dipatuhi, diyakini dan diterapkan oleh seluruh anggota organisasi dalam mencapai tujuan. Budaya organisasi didefinisikan sebagai kerangka kerja kognitif terdiri atas sikap-sikap, nilai-nilai, norma perilaku, dan harapan bersama yang diserahkan oleh anggota organisasi (Green Berg & Baron yang dikutip oleh Sedarmayanti, 2017). Budaya organisasi memuat aturan, nilai, norma dan sikap-sikap seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Kinerja merupakan hasil kerja nyata yang ditampilkan karyawan, penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi dapat memberi dampak yang berarti bagi suatu organisasi.

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang berjalan dengan baik dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan, artinya semakin baik budaya organisasi yang ada di lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Susetyo, W. E., Kusmaningtyas, A., & Tjahjono, H. (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dan hasil Pralitasari, D., Triana, L., & Taufik, M. (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian (Solehah, S. D. 2021) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. begitu juga menurut (Baiquni, M. A., & Prihatini, A. E. 2016) variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, didukung oleh pernyataan (Kim, J., & Jung, H.-S. 2022) dan (Putra, S. W. 2015).

Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut.

H1: Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tunas Finance Cabang Bandar Lampung

2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sarana dan prasarana dapat membantu dan mempermudah karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Lingkungan kerja dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja yang kondusif, nyaman dan tertata dengan baik akan memberikan kenyamanan kepada karyawan dalam bekerja dan dapat membuat konsentrasi kerja karyawan meningkat serta dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sehingga produktivitas kinerja perusahaan meningkat. Hal ini mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Solehah, S. D. (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan artinya apabila lingkungan kerja kualitas sarana dan prasarana semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu juga sebaliknya apabila sarana dan prasarana lingkungan kerja tidak baik maka kinerja karyawan akan menurun.

Dan menurut Ningrum, A. R, Wahjono, S. I., Wardhana, A., & Choidah, N. (2021) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini didukung oleh pernyataan (Marpaung, A. P., & Darmawan, A. 2022), (Baribin, D. P., & Saputri, C. B. 2020), (Tutu, R. V. B., Areros, W. A., & Rogahang, J. J. 2022) dan (Tripathi, A., & Kalia, P. 2022).

Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tunas Finance Cabang Bandar Lampung

2.5.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja, karena budaya organisasi yang berjalan dengan baik akan menghasilkan kinerja yang baik. Demikian juga dengan lingkungan kerja, lingkungan yang baik akan membuat seorang karyawan betah, nyaman, dan menghasilkan kinerja yang baik.

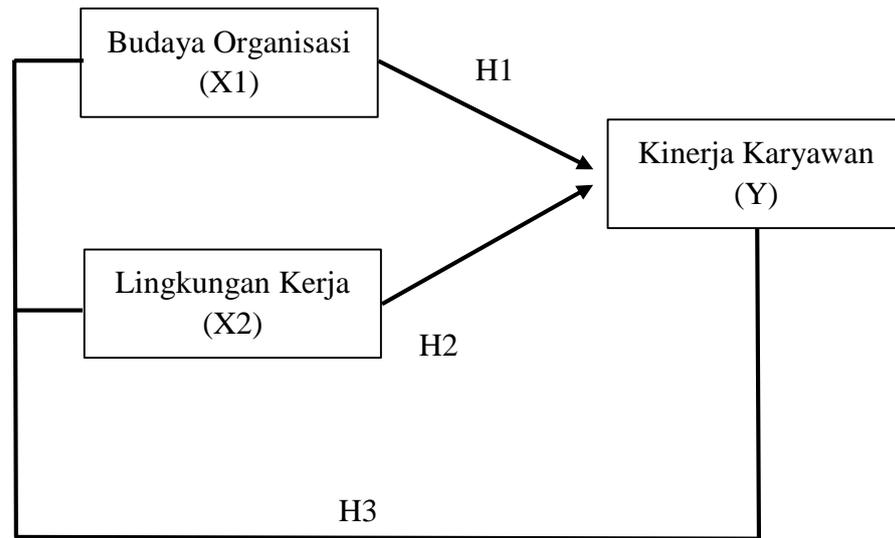
Hasil penelitian yang dilakukan Putra, S. W. (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan juga menurut penelitian Ningrum, A. R., Wahjono, S. I., Wardhana, A., & Choidah, N. (2021) budaya organisasi dan lingkungan kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, hal ini didukung oleh pernyataan (Solehah, S. D. 2021), (Wibowo, F. X. P., & Tholok, F. W. 2020) dan (Kim, J., & Jung, H.-S. 2022).

Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut.

H3: Budaya organisasi (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mandiri Tunas Finance Cabang Bandar Lampung.

2.6 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian di atas untuk memperjelas variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini, maka penulis akan mengajukan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner yang disebarakan kepada responden (Sugiyono, 2016).

Metode penelitian menurut (Sugiyono 2016) adalah ilmu yang mempelajari cara atau teknik yang mengarahkan penelitian secara ilmiah mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam hal ini penelitian menggunakan metode asosiatif yaitu bentuk penelitian ini bertujuan untuk mengetahui atau menganalisis pengaruh Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dengan variabel dependent Kinerja Karyawan (Y) pada PT Mandiri Tunas Finance Cabang Bandar Lampung.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer menyangkut tentang data yang informasinya diperoleh secara langsung dari sumber aslinya pendapat dari individu atau kelompok.

3.2.2 Sumber Data

Data penelitian merupakan faktor penting yang akan menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan metode pengumpulan data. Data merupakan sumber atau bahan yang akan digunakan dalam suatu penelitian (Sugiyono, 2017). Peneliti memutuskan untuk menyebarkan kuesioner penelitian ini melalui google form dan disebarakan kepada karyawan PT Mandiri Tunas Finance Cabang Bandar Lampung.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1 Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Konsep	Indikator	Item
1.	Budaya Organisasi (X1)	Menurut Bambang Niko Pasla (2023), Budaya organisasi adalah sistem kepercayaan dan sikap yang berkembang dan dianut oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi, yang membedakannya dari organisasi lain.	1. Berorientasi kepada manusia	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan memiliki hubungan yang baik dan harmonis antara satu dengan yang lain di tempat kerja. - Karyawan berinisiatif melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karena rekan kerja tidak masuk. - Karyawan mengenakan seragam kerja sesuai dengan peraturan perusahaan.
			2. Berorientasi kepada hasil	<ul style="list-style-type: none"> - Perusahaan memberikan toleransi terhadap resiko pekerjaan. - Pimpinan mendorong

				<p>karyawan untuk melakukan inovasi dan gagasan serta meningkatkan kreativitas dalam melaksanakan pekerjaan.</p> <p>- Pimpinan melakukan pengontrolan dan pengawasan terhadap pekerjaan karyawan.</p>
			<p>3. Berorientasi pada tim</p> <p>Sumber: Pranitasari, D., Trianah, L., & Taufik, M. (2018)</p>	<p>- Karyawan berkoordinasi dan bekerjasama dengan sesama rekan kerja serta berkonsultasi dengan atasan dalam melaksanakan pekerjaan.</p> <p>- Pimpinan mensosialisasikan visi dan misi organisasi kepada karyawan.</p>

				<ul style="list-style-type: none"> - Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas mengenai pekerjaan yang harus karyawan lakukan.
2.	Lingkungan Kerja (X2)	Menurut Mulyadi (2015), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi kelangsungan, eksistensi, keberadaan, yang menyangkut organisasi baik dari dalam maupun dari luar organisasi.	<p>1. Suhu udara di tempat kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tempat kerja saya mempunyai udara yang sejuk. - Udara yang sejuk di tempat kerja membantu saya dalam bekerja. 	
			<p>2. Tata ruang di tempat kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> - Penataan ruang di tempat kerja saya sangat teratur. - Penataan ruang di tempat kerja saya sangat rapi. - Penataan ruang di tempat kerja saya disesuaikan dengan kebutuhan. 	
			<p>3. Sirkulasi di tempat kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sirkulasi udara di tempat kerja saya bergantung pada AC. 	

				<ul style="list-style-type: none"> - Sirkulasi udara (bergantung pada AC) di tempat kerja membantu saya dalam bekerja.
			4. Tingkat pencahayaan di tempat kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat pencahayaan di tempat kerja saya sudah terang. - Tingkat pencahayaan yang terang di tempat kerja membantu saya dalam bekerja.
			5. Hubungan antar karyawan di tempat kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Saya memiliki banyak rekan kerja di tempat kerja. - Saya cenderung makan siang bersama dengan rekan kerja.
			6. Hubungan karyawan dengan pemimpin perusahaan di tempat kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Saya dapat berkomunikasi dengan nyaman dengan pemimpin perusahaan (tidak grogi).

			<p>Sumber: Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pemimpin perusahaan cenderung menyempatkan waktu untuk melihat kinerja saya. - Pemimpin perusahaan cenderung bertukar informasi dengan saya terkait pekerjaan saya.
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Sutrisno (2015), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan	<p>1. Kualitas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan memahami bahwa setiap pekerjaan yang harus dilakukan dibutuhkan ketelitian. - Hasil kerja karyawan berkualitas sesuai prosedur yang ditentukan.
			<p>2. Produktivitas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pekerjaan yang dilakukan selesai sebelum waktu yang ditentukan.

		secara legal, tidak bertentangan dengan hukum dan sesuai dengan moral dan etika.		- Karyawan mengetahui prosedur pekerjaan yang dibuat perusahaan.
			3. Pengetahuan pekerjaan	- Karyawan mengetahui secara teknis pekerjaan yang harus diselesaikan. - Karyawan memberikan hasil yang maksimal dalam pekerjaan.
			4. Keterpercayaan	- Karyawan melakukan pekerjaan dengan baik sesuai keahlian yang dimiliki. - Karyawan selalu berusaha untuk hadir tepat waktu dalam bekerja.
			5. Kehadiran Sumber: Gayatri, I. A. ER. (2015)	- Karyawan memiliki intensitas kehadiran yang baik sesuai

				<p>dengan tata tertib perusahaan.</p> <p>- Karyawan melakukan pekerjaan dengan baik tanpa pengawasan maupun dengan pengawasan.</p>
--	--	--	--	--

3.4 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016) teknik pengumpulan data merupakan suatu langkah yang dinilai strategis dalam penelitian, karena mempunyai tujuan yang utama dalam memperoleh data.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner. Dalam kuesioner tersebut terdapat isi mengenai data diri karyawan PT Mandiri Tunas Finance Cabang Bandar Lampung serta pertanyaan atau pernyataan dari indikator tiap-tiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan angket atau kuisisioner yang terdiri atas beberapa pertanyaan yang dapat memberikan informasi kepada peneliti tentang variabel yang diteliti.

Pilihan jawaban dari setiap pernyataan di kuesioner menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 (lima) tingkat jawaban. Skala likert digunakan untuk mengukur atau menganalisis data terkait sikap, pendapat atau persepsi seseorang atau kelompok terhadap suatu fenomena (Sugiyono, 2016).

Tabel 3.2 Skala Pengukur Jawaban

No	Kategori	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Tujuan menggunakan metode skalalickert pada kuesioner merupakan untuk menghasilkan data yang akurat dan teruji kebenarannya.

3.5 Populasi dan Sampel Penelitian

3.5.1 Populasi

Populasi adalah subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mandiri Tunas Finance Cabang Bandar Lampung yang berjumlah 95 orang.

3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019) sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sugiyono (2019) mengemukakan sampel jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, dimana semua populasi didalam penelitian ini dijadikan sampel. Maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 95 sampel.

3.6 Uji Prasyarat Instrumen

3.6.1 Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui kevalidan dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data (Sugiyono, 2016). Instrumen kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel

(Sugiyono, 2016). Alat yang digunakan dalam uji validitas pada penelitian ini adalah aplikasi *Statistical Product and Service solutions* (SPSS) 24.

Rumus dalam menentukan r tabel (Sugiyono, 2016):

$$Df = N - 2$$

N = Jumlah sampel

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuesioner yang diajukan dan dilakukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama pada waktu berlainan. Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pertanyaan pada penelitian ini akan menggunakan rumus koefisien Cronbach's Alpha. Nilai Cronbach's Alpha pada penelitian ini akan digunakan nilai 0.6 dengan asumsi bahwa daftar pertanyaan yang diuji akan dikatakan reliable bila nilai Cronbach's Alpha ≥ 0.6 . Syarat suatu alat ukur menunjukkan kehandalan yang semakin tinggi adalah apabila koefisien reliabilitas yang mendekati angka satu. Apabila koefisien alpha lebih besar dari 0.6 maka alat ukur dianggap handal atau terdapat internal consistency reliability.

3.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen (Sugiyono, 2016). Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Analisis regresi linear berganda memiliki uji T, uji F dan koefisien determinasi. Uji T bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial yang diberikan variabel X terhadap variabel Y. Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara simultan yang diberikan variabel X terhadap variabel Y. Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap

variabel Y. Alat yang digunakan dalam analisis regresi linear berganda adalah aplikasi *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) 24.

Persamaan Model Regresi Linear Berganda (Sugiyono, 2016):

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Y = Variabel dependen

a = Konstanta

β = Koefisien regresi

X = Variabel independen

e = Error

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji Parsial (Uji t)

Analisis uji t digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh antara variabel Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) pada PT Mandiri Tunas Finance Cabang Bandar Lampung. Penetapan Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis. Hipotesis yang telah ditetapkan sebelum diuji dengan metode pengujian statistik uji t dengan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis:

a. Jika H_0 ditolak dan H_1 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

b. Jika H_0 diterima dan H_1 ditolak, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$.

Nilai t_{tabel} ditentukan berdasarkan nilai signifikan dengan rumus:

$$t_{tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1)$$

Keterangan:

α = tingkat keyakinan (0,05)

n = sampel

k = jumlah variabel X

Kriteria penarikan kesimpulan adalah:

a. Nilai signifikan $t < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara individu dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

- b. Nilai signifikan $t > 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara individu dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.

3.8.2 Uji Simultan (Uji f)

Uji f digunakan untuk signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini uji f digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/(K - 1)}{1 - R^2/(n - k)}$$

Keterangan:

F: Pengujian secara simultan

R^2 : Koefisien determinasi

k: banyaknya variabel

n: banyaknya sampel

Penentuan nilai f_{tabel} ditentukan dengan Rumus:

$$f_{tabel} = (k ; n-k)$$

Keterangan:

n = sampel

k = jumlah variabel

Kriteria penarikan kesimpulan secara manual:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3.9 Uji Determinasi (R²)

Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengetahui berapa besar presentase pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi (R²) merupakan alat yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Besarnya nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika (R²) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa kemampuan menjelaskan variabel bebas (Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja) adalah semakin kuat terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan), sebaliknya jika (R²) semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) semakin lemah (Sugiyono, 2018).

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia yang diperoleh dalam penelitian ini, disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.1 Rentang Usia

No	Rentang Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	20 – 25 Tahun	17	17,9%
2	25 – 30 Tahun	41	43,2%
3	30 – 35 Tahun	21	22,1%
4	35 – 40 Tahun	11	11,6%
5	> 40 Tahun	5	5,3%
Jumlah		95	100%

Sumber: Data diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden dengan usia 20 – 25 Tahun berjumlah 17 orang (17,9%), responden dengan usia 25 – 30 Tahun berjumlah 41orang (43,2%), responden dengan usia 30 – 35 Tahun berjumlah 21 orang (22,1%), responden dengan usia 35 – 40 Tahun berjumlah 11orang (11,6%), responden dengan usia > 40 Tahun berjumlah 5orang (5,3%).

4.1.2 Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan usia yang diperoleh dalam penelitian ini, disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.2 Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SD	-	-
2	SMP	-	-
3	SMA	2	2,2%
4	D1, D2, D3	22	24,1%
5	S1	71	74,7%
Jumlah		95	100%

Sumber: Data diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden dengan Pendidikan S1 berjumlah 71 orang (74,7%), Pendidikan D1, D2, D3 berjumlah 22 orang (24,1%), Pendidikan SMA berjumlah 2 orang (2,2%).

4.1.3 Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan usia yang diperoleh dalam penelitian ini, disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.3 Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	1- 3 Tahun	18	18,8%
2	3 - 5 Tahun	40	42,2%
3	5 - 7 Tahun	19	20%
4	7 - 10 Tahun	13	13,7%
5	.> 10 Tahun	5	5,3%
Jumlah		95	100%

Sumber: Data diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden dengan masa kerja 1-3 tahun berjumlah 18 orang (18,8%), responden dengan masa kerja 3 – 5 tahun berjumlah 40 orang (42,2%), responden dengan masa kerja 5 - 7 tahun berjumlah 19 orang (20%), responden dengan masa kerja 7 - 10 tahun berjumlah 13 orang (13,7%), responden dengan masa kerja > 10 tahun berjumlah 5 orang (5,3%).

4.2 Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen penelitian ini terdiri dari pengujian validitas dan reliabilitas terhadap 33 item kuesioner, yang terdiri dari lima variabel penelitian, yaitu 9 item pada variabel budaya organisasi (X1), 14 item pada variabel lingkungan kerja (X2), 10 item pada variabel kinerja perusahaan (Y).

4.2.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi (r hitung) setiap item Pernyataan dengan nilai kritik r (r tabel) yaitu 0.1996 yaitu sebagai berikut:

1. Pengujian validitas variabel budaya organisasi (X1)

Hasil pengujian validitas variabel budaya organisasi (X1) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Pengujian Validitas budaya organisasi (X1)

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.315	0.1996	Valid
2	0.388	0.1996	Valid
3	0.474	0.1996	Valid
4	0.443	0.1996	Valid
5	0.437	0.1996	Valid
6	0.566	0.1996	Valid
7	0.497	0.1996	Valid
8	0.520	0.1996	Valid
9	0.498	0.1996	Valid

Data diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 9 pernyataan yang diajukan semua memiliki nilai r hitung > r tabel. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa 9 item Pernyataan variabel variabel budaya organisasi (X1) adalah valid.

2. Pengujian validitas variabel lingkungan kerja (X2)

Hasil pengujian validitas variabel budaya organisasi (X1) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Pengujian Validitas lingkungan kerja (X2)

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.529	0.1996	Valid
2	0.384	0.1996	Valid
3	0.628	0.1996	Valid
4	0.578	0.1996	Valid
5	0.516	0.1996	Valid
6	0.538	0.1996	Valid
7	0.366	0.1996	Valid
8	0.301	0.1996	Valid
9	0.213	0.1996	Valid
10	0.293	0.1996	Valid
11	0.408	0.1996	Valid
12	0.532	0.1996	Valid
13	0.524	0.1996	Valid
14	0.315	0.1996	Valid

Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 14 pernyataan yang diajukan semua memiliki nilai r hitung > r tabel. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa 14 item Pernyataan variabel variabel lingkungan kerja (X2) adalah valid.

3. Pengujian validitas variabel kinerja karyawan (Y)

Hasil pengujian validitas variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Pengujian Validitas kinerja karyawan (Y)

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.466	0.1996	Valid
2	0.627	0.1996	Valid
3	0.385	0.1996	Valid
4	0.349	0.1996	Valid
5	0.490	0.1996	Valid
6	0.467	0.1996	Valid
7	0.273	0.1996	Valid
8	0.415	0.1996	Valid
9	0.453	0.1996	Valid
10	0.529	0.1996	Valid

Data diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 10 pernyataan yang diajukan semua memiliki nilai r hitung > r tabel. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa 10 item Pernyataan variabel variabel kinerja karyawan (Y) adalah valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas yang dilakukan dengan metode *Cronbach Alpha* (α), koefisien yang diukur akan menghasilkan nilai yang beragam antara 0 hingga 1. Nilai koefisien *Cronbach's Alpha* yang mendekati 1 menandakan reliabilitas dengan konsistensi yang tinggi. Suatu konstruk

atau variabel dikatakan reliabel jika menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, (Ghozali, 2018).

1. Pengujian reliabilitas variabel budaya organisasi (X1)

Hasil pengujian reliabilitas variabel budaya organisasi (X1) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Pengujian Reliabilitas budaya organisasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,688	9

Data diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 9 pernyataan yang diajukan terdapat nilai *Cronbach Alpha* yaitu 0,688 > 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 9 item pernyataan variabel budaya organisasi (X1) adalah reliabel.

2. Pengujian reliabilitas variabel lingkungan kerja (X2)

Hasil pengujian reliabilitas variabel lingkungan kerja (X2) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8 Pengujian Reliabilitas lingkungan kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,706	14

Data diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 14 pernyataan yang diajukan terdapat nilai *Cronbach Alpha* yaitu 0,706 > 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 14 item pernyataan lingkungan kerja (X2) adalah reliabel.

3. Pengujian reliabilitas variabel kinerja perusahaan (Y)

Hasil pengujian reliabilitas variabel kinerja perusahaan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9 Pengujian Reliabilitas kinerja perusahaan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,686	10

Data diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari 10 pernyataan yang diajukan terdapat nilai *Cronbach Alpha* yaitu $0,686 > 0,60$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 10 item pernyataan kinerja karyawan (Y) adalah reliabel.

4.3 Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini dikelompokkan kedalam dua variabel yaitu budaya organisasi (X1), dan lingkungan kerja (X2). Sedangkan variabel dependennya yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>				
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Signifikansi</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	
1	<i>(Constant)</i>	17.688	4.566	.000
	Budaya Organisasi	.329	.097	.001
	Lingkungan Kerja	.188	.061	.003

$$Y = 17.688 + 0,329X_1 + 0,188X_2$$

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi linear berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 17.688 dapat diartikan apabila variabel budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2) dianggap nol, maka variabel kinerja karyawan (Y) bernilai 17.688.
- 2) Nilai koefisien regresi pada variabel budaya organisasi (X1) bernilai positif 0,329. Nilai ini mengandung arti bahwa setiap penambahan nilai sebesar 1 satuan pada variabel budaya organisasi (X1) maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,329 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Sebaliknya, setiap penurunan nilai sebesar 1 satuan pada variabel budaya organisasi (X1) maka akan menurunkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,329 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
- 3) Nilai koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja (X2) bernilai positif 0,188. Nilai ini mengandung arti bahwa setiap penambahan nilai sebesar 1 satuan pada variabel lingkungan kerja (X2) maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,188 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Sebaliknya, setiap penurunan nilai sebesar 1 satuan pada variabel lingkungan kerja (X2) maka akan menurunkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,188 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

4.4 Pengujian Hipotesis Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Apabila nilai t hitung $>$ t tabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat. Penjelasan hasil uji t untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

1. Variabel budaya organisasi (X1)

Hasil uji hipotesis variabel budaya organisasi (X1) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11 Uji Hipotesis Variabel budaya organisasi (X1)

t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
3,383	1,661	0,001	Berpengaruh

Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa budaya organisasi (X1) memiliki nilai t hitung sebesar $3,383 >$ t tabel $1,661$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan bahwa, “H1: Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Kinerja Perusahaan”, dinyatakan **diterima**.

2. Variabel lingkungan kerja (X2)

Hasil uji hipotesis variabel lingkungan kerja (X2) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12 Uji Hipotesis Variabel budaya organisasi (X1)

t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
3,102	1,661	0,003	Berpengaruh

Data diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar $3,102 > t$ tabel $1,661$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan bahwa, “H2: Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Kinerja Perusahaan”, dinyatakan **diterima**.

4.5 Pengujian Hipotesis Uji f

Uji f digunakan untuk signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini uji f digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Penjelasan hasil uji f untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

Hasil uji hipotesis variabel f adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13 Uji Hipotesis Variabel budaya organisasi (X1)

f hitung	f tabel	Sig.	Keterangan
11,807	2,312	0,000	Berpengaruh

Data diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil pengujian menunjukkan nilai f hitung sebesar $11,807 > t$ tabel $2,312$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan bahwa, “H3: Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja secara simutan Berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Kinerja Perusahaan”, dinyatakan **diterima**.

4.6 Uji Determinasi (R²)

Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengetahui berapa besar presentase pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi (R²) merupakan alat yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Besarnya nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika (R²) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa kemampuan menjelaskan variabel bebas (Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja) adalah semakin kuat terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Sebaliknya jika (R²) semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) semakin lemah (Sugiyono, 2018). Berikut hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini:

Tabel 4.14 Tabel Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.452 ^a	.204	.187	2.862

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R²) semakin kecil (mendekati nol) 0,204 maka dapat dikatakan bahwa kemampuan model dapat menjelaskan variasi pengaruh variabel bebas (Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) semakin lemah.

4.7 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tunas Finance Cabang Bandar Lampung. Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka pembahasan mengenai hasil penelitian sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki keterkaitan karena budaya organisasi merupakan seperangkat pemahaman penting yang berkembang dalam sebuah organisasi, yang dipatuhi, diyakini dan diterapkan oleh seluruh anggota organisasi dalam mencapai tujuan. Budaya organisasi didefinisikan sebagai kerangka kerja kognitif terdiri atas sikap-sikap, nilai-nilai, norma perilaku, dan harapan bersama yang diserahkan oleh anggota organisasi (Green Berg & Baron yang dikutip oleh Sedarmayanti, 2017). Budaya organisasi memuat aturan, nilai, norma dan sikap-sikap seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Kinerja merupakan hasil kerja nyata yang ditampilkan karyawan, penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi dapat memberi dampak yang berarti bagi suatu organisasi.

Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang berjalan dengan baik dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan, artinya semakin baik budaya organisasi yang ada di lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa budaya organisasi (X1) memiliki nilai t hitung sebesar $3,383 > t$ tabel $1,661$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tunas Finance Cabang Bandar Lampung. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan bahwa, “H1: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan”, dinyatakan **diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian Susetyo, W. E., Kusmaningtyas, A., & Tjahjono, H. (2014) dan Pranitasari, D., Trianah, L., & Taufik, M. (2018), Sholehah, S. D. (2021), Baiquni, M. A., & Prihatini, A. E. (2016), Kim, J., & Jung, H. S. (2022), Wibowo, F. X. P., & Tholok, F. W. (2020), serta Putra, S. W. (2015).

2. Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan atau perusahaan. Dimana lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal serta akan meningkatkan kinerja karyawan Terry dalam Budianto & Katini (2015). Adanya peningkatan lingkungan kerja diduga akan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan menyenangi lingkungan kerja tempat dia bekerja, maka pegawai tersebut akan melakukan aktifitas pekerjaan dengan optimal.

Berdasarkan hasil pengujian, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar $3,102 > t$ tabel 1,661. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan bahwa, “H2: Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Perusahaan”, dinyatakan **diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Solehah, S. D. (2021), Ningrum, A. R., Wahjono, S. I., Wardhana, A., & Choidah, N. (2021), Marpaung, A. P., & Darmawan, A. (2022), Baribin, D. P., & Saputri, C. B. (2020), Tutu, R. V. B., Areros, W. A. & Rogahang, J. J. (2022), dan Tripathi, A., & Kalia, P. (2022), serta Putra, S. W. (2015).

3. Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki keterkaitan karena budaya organisasi merupakan seperangkat pemahaman penting yang berkembang dalam sebuah organisasi, yang dipatuhi, diyakini dan diterapkan oleh seluruh anggota organisasi dalam mencapai tujuan (Green Berg & Baron yang dikutip oleh Sedarmayanti, 2017). Budaya organisasi yang berjalan dengan baik akan menghasilkan kinerja yang baik.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan atau perusahaan. Dimana lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal serta akan meningkatkan kinerja karyawan Terry dalam Budianto & Katini (2015). Adanya peningkatan budaya organisasi serta lingkungan kerja diduga akan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan menyenangi lingkungan kerja tempat dia bekerja, maka pegawai tersebut akan melakukan aktifitas pekerjaan dengan optimal.

Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan bahwa, “H3: Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja secara simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan”, dinyatakan **diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Putra, S. W. (2015), Ningrum, A. R., Wahjono, S. I., Wardhana, A., & Choidah, N. (2021), Solehah, S. D. (2021), Wibowo, F. X. P., & Tholok, F. W. (2020), Kim, J., & Jung, H. S. (2022), dan Baiquni, M. A., & Prihatini, A. E. (2016), serta Susetyo, W. E., Kusmaningtyas, A., & Tjahjono, H. (2014).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini sudah diupayakan semaksimal mungkin untuk mencapai hasil yang diharapkan, namun masih terdapat keterbatasan penelitian diantara lain:

1. Peneliti masih belum bisa mengungkapkan secara keseluruhan faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Sampel dalam penelitian ini hanya 95 sampel karyawan PT Mandiri Tunas Finance Cabang Bandar Lampung sehingga belum dapat mencapai hasil yang maksimal.

5.3 Implikasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti variabel motivasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain dalam meneliti faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi dari pada angket yang jawabannya telah tersedia.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Deepublish, Yogyakarta.
- AlShehhi, N., AlZaabi, F., Alnahhal, M., Sakhrieh, A., & Tabash, M. I. (2021). The effect of organizational culture on the performance of UAE organizations. *Cogent Business & Management*, 8(1), 1980934.
- Athallah, G. F. (2021). *Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Pusat, Jakarta 10220.
- Baiquni, M. A., & Prihatini, A. E. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Warta Media Nusantara Tribun Jateng. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(3), 256–263.
- Baribin, D. P., & Saputri, C. B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 46–61.
- Budianto, A. A. T., & Kartini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk. *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Pamulang* | Vol. 3, No.1, Oktober 2015.
- Gayatri, I. A. ER. (2015). Hubungan Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan pada PT. UOB Indonesia Cabang Bengkulu.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progran IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hari, S. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kim, J., & Jung, H.-S. (2022). The effect of employee competency and organizational culture on employees' perceived stress for better workplace. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8), 4428.

- Mardiana. (2015). *Manajemen Produksi*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Marpaung, A. P., & Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21–32.
- Mellysa, P. (2021). Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*.
- Muhammad, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sriwijaya Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan E-commerce*.
- Mulyadi, D. (2015) *Perilaku Organisasi dan kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Ningrum, A. R., Wahjono, S. I., Wardhana, A., & Choidah, N. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar Top. Tbk di Sidoarjo*.
- Okora, D. D. (2023). *Budaya Organisasi (Budaya Perwira) PT Mandiri Tunas Finance Cabang Bandar Lampung*.
- Pasla, B. N. (2023). Pengertian Budaya Organisasi, Teori Budaya Organisasi, Pemerintah Provinsi Jambi. pasla.jambiprov.go.id. *Human Resource Management*.
- Pradana, M., Silvianita, A., Syarifuddin, S., & Renaldi, R. (2022). The Implication of Digital Organisational Culture on Firm Performance. *Frontiers in Psychology*, 13.
- Pranitasari, D., Trianah, L., & Taufik, M. (2018). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA (S6). *Media Manajemen Jasa*, 6(2).
- PT Mandiri Tunas Finance. (2022). *Laporan Tahunan Corporate Secretary*

Division PT Mandiri Tunas Finance (Catatan Laporan Keuangan PT Mandiri Tunas Finance), Graha Mandiri Lt.3A,.Jl.Imam Bonjol No.61 Jakarta 10310

- Putra, S. W. (2015). Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan pada industri kecil. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 11(1), 62–77.
- Riani, L. A. (2014). Manajemen SDM Masa Kini, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Rivai, V., & Basri, A. F. M. (2014). Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Solehah, S. D. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun*. IAIN Ponorogo.
- Srimulyani, V. A., & Hermanto, Y. B. (2022). Organizational culture as a mediator of credible leadership influence on work engagement: empirical studies in private hospitals in East Java, Indonesia. *Humanities and Social Sciences Communications*, 9(1), 1–11.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

- Susetyo, W. E., Kusmaningtyas, A., & Tjahjono, H. (2014). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya. *JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), 83–93.
- Sutrisno. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol*, 17.2.135-144.
- Tripathi, A., & Kalia, P. (2022). Examining the effects of supportive work environment and organisational learning culture on organisational performance in information technology companies: The mediating role of learning agility and organisational innovation. *Innovation*, 1–21.
- Tutu, R. V. B., Areros, W. A., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado. *Productivity*, 3(1), 24–29.
- UNSRI, C. D. C. (2023). UPT Pusat Pengembangan Karakter dan Karir Mahasiswa *Career Development Center Universitas Sriwijaya*.
- Wibowo, F. X. P., & Tholok, F. W. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan Vol*, 20(3), 248–258.
- Wijonarko, B., Dewi, N. D. U., & Widayani, I. A. P. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Learning Organization Dan Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Politeknik Transportasi Darat Bali. *Jurnal Keperawatan*, 14(2), 387–400.
- Yuliantari, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta.4 (1). 76-82.

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER

Bandar Lampung, 18 September 2023

Kepada
Yth. Bapak/Ibu, Saudara/i
Kayawan PT Mandiri Tunas Finance Bandar Lampung
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nazrul Rohim

NPM : 19471002P

Program Studi : S1 Manajemen

Institusi : Universitas Teknokrat Indonesia

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mandiri Tunas Finance Cabang Bandar Lampung

Sehubungan dengan penyusunan Karya Ilmiah (Skripsi) sebagai salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana S1 (Strata 1). Saya meminta bantuan dan ketersediaan Bapak/Ibu, saudara/I untuk menjawab dan mengisi beberapa pernyataan dalam kuesioner ini.

Mengingat penelitian ini hanya dimaksudkan untuk kepentingan akademik, saya menjamin kerahasiaan identitas responden dan hasil kuesioner hanya digunakan peneliti dalam kepentingan penyelesaian tugas akhir skripsi.

Demikian permohonan ini saya buat. Atas kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/i dalam meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas kebaikan Bapak/Ibu, Saudara/i.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat saya,

Nazrul Rohim

A. Identitas Responden

- Usia : 20 – 25 Tahun
: 25 – 30 Tahun
: 30 – 35 Tahun
: 35 – 40 Tahun
: > 40 Tahun

- Pendidikan : SD
: SMP
: SMA
: D1/D2/D3
: S1/S2

- Masa Kerja : 1 – 3 Tahun
: 3 – 5 Tahun
: 5 – 7 Tahun
: 7 – 10 Tahun
: > 10 Tahun

B. Petunjuk Pengisian

Bacalah dengan seksama setiap pertanyaan kuesioner sebelum menentukan pilihan jawaban dan isilah kuesioner dengan memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia sesuai dengan pendapat anda yang sebenar-benarnya.

Keterangan alternatif pilihan jawaban sebagai berikut:

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

C. Daftar Pernyataan Kuesioner

1. Pernyataan untuk variabel Budaya Organisasi (X1)

Pernyataan	Tanggapan Responden				
	SS	S	N	TS	STS
Karyawan memiliki hubungan yang baik dan harmonis antara satu dengan yang lain ditempat kerja					
Karyawan berinisiatif melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karena rekan kerja tidak masuk.					
Karyawan mengenakan seragam kerja sesuai dengan peraturan perusahaan					
Perusahaan memberikan toleransi terhadap resiko pekerjaan					
Pimpinan mendorong karyawan untuk melakukan inovasi dan gagasan serta meningkatkan kreativitas dalam melaksanakan pekerjaan					
Pimpinan melakukan pengontrolan dan pengawasan terhadap pekerjaan karyawan					
Karyawan berkoordinasi dan bekerjasama dengan sesama rekan kerja serta berkonsultasi dengan atasan dalam melaksanakan pekerjaan					
Pimpinan mensosialisasikan visi dan misi organisasi kepada karyawan					
Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas mengenai pekerjaan yang harus karyawan lakukan					

2. Pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan	Tanggapan Responden				
	SS	S	N	TS	STS
Tempat kerja saya mempunyai udara yang sejuk					
Udara yang sejuk di tempat kerja membantu saya dalam bekerja					
Penataan ruang di tempat kerja saya sangat teratur					
Penataan ruang di tempat kerja saya sangat rapi					
Penataan ruang di tempat kerja saya disesuaikan dengan kebutuhan					
Sirkulasi udara di tempat kerja saya bergantung pada AC					
Sirkulasi udara (bergantung pada AC) di tempat kerja membantu saya dalam bekerja					
Tingkat pencahayaan di tempat kerja saya sudah terang					
Tingkat pencahayaan yang terang di tempat kerja membantu saya dalam bekerja					
Saya memiliki banyak rekan kerja di tempat kerja					
Saya cenderung makan siang bersama dengan rekan kerja					
Saya dapat berkomunikasi dengan nyaman dengan pemimpin perusahaan (tidak grogi)					

Pemimpin perusahaan cenderung menyempatkan waktu untuk melihat kinerja saya					
Pemimpin perusahaan cenderung bertukar informasi dengan saya terkait pekerjaan saya					

3. Pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Tanggapan Responden				
	SS	S	N	TS	STS
Karyawan memahami bahwa setiap pekerjaan yang harus dilakukan dibutuhkan ketelitian					
Hasil kerja karyawan berkualitas sesuai prosedur yang ditentukan					
Pekerjaan yang dilakukan selesai sebelum waktu yang ditentukan					
Karyawan mengetahui prosedur pekerjaan yang dibuat perusahaan					
Karyawan mengetahui secara teknis pekerjaan yang harus diselesaikan					
Karyawan memberikan hasil yang maksimal dalam pekerjaan					
Karyawan melakukan pekerjaan dengan baik sesuai keahlian yang dimiliki					
Karyawan selalu berusaha untuk hadir tepat waktu dalam bekerja					

Karyawan memiliki intensitas kehadiran yang baik sesuai dengan tata tertib perusahaan					
Karyawan melakukan pekerjaan dengan baik tanpa pengawasan maupun dengan pengawasan					