



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Duta Raja Gas Kota Depok

Heni Apriliya^{1*}, Wiwin Wianti², Yosie Noverha³

¹⁻³ Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

*Penulis Korespondensi: heniapriliya0304@gmail.com

Abstract. Employee performance is a key factor in achieving corporate goals. Employee performance is influenced by the work environment and organizational culture. A supportive work environment and a consistent organizational culture can enhance performance. This study aims to determine the influence of the work environment and organizational culture at PT Duta Raja Gas in Depok. The method used was a quantitative approach with statistical analysis through data processing using SPSS Version 26. Data were collected through a questionnaire distributed to 40 employees. The results indicate that the work environment variable (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y), as evidenced by a t-test with a calculated t-value of 2.476, which is greater than the critical t-value of 2.026, at a significance level of $0.018 < 0.05$. Furthermore, the organizational culture variable (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y), with a t-calculated value of 3.963 > t-table value of 2.026 and a significance level of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, both variables have a positive effect on employee performance (Y), as indicated by the F-value, with an F-calculated of 15.151, which is greater than 3.25, with a significance level of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Employee Performance; Multiple Linear Regression; Organizational Culture; Quantitative Approach; Work Environmen.

Abstrak. Kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan budaya organisasi. Peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui lingkungan kerja yang mendukung serta budaya organisasi yang konsisten. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi pada PT Duta Raja Gas Kota Depok. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan pendekatan statistik melalui pengolahan data menggunakan SPSS Versi 26. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 40 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), terbukti melalui uji T dengan nilai t_{hitung} senilai 2,476 lebih besar dari t_{tabel} 2,026, dengan tingkat signifikansi $0,018 < 0,05$. Sedangkan variabel Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan t_{hitung} 3,963 > t_{tabel} 2,026, dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), sebagaimana ditunjukkan oleh nilai F dengan f_{hitung} adalah 15,151 yang lebih besar dari 3,25 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Pendekatan kuantitatif; Regresi linear berganda.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia ialah penentu keberhasilan organisasi, sebab tanpa ada individu yang menjalankan aktivitas operasional, aktivitas organisasi tak mampu berjalan secara optimal. Sumber daya manusia yang berkualitas termasuk unsur yang penting terkait merealisasikan visi, misi serta sasaran perusahaan. Ketidaksesuaian pada pengelolaan sumber daya manusia dapat berakibat pada kekacauan dan pengurangan kualitas kinerja. Kinerja karyawan bisa dianggap memuaskan jika mampu meraih tujuan atau program yang telah dibuat.

Peningkatan kinerja erat kaitannya mengenai perbaikan lingkungan kerja perusahaan. Lingkungan kerja menjadi aspek krusial yang memiliki kontribusi pada kinerja karyawan, dimana lingkungan kerja dapat berhubungan erat pada kondisi pegawai di lokasi pekerjaan. Perusahaan perlu mengamati lingkungan kerja untuk menghadirkan kenyamanan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal. Ketika lingkungan kerja tidak menunjang, kemudian pegawai cenderung mengalami jenuh dan tidak nyaman saat melakukan pekerjaan.

Budaya organisasi mempunyai kontribusi pada peningkatan kualitas kerja karyawan. Budaya organisasi dapat diartikan sebagai sekumpulan keyakinan, cara pandang, dan kebiasaan yang dipegang setiap individu dalam perusahaan. Budaya organisasi berfungsi sebagai panduan atau arah seluruh karyawan dalam bertindak dan bersikap saat bekerja. Mengembangkan budaya organisasi yang kuat sangat penting untuk membangun rasa tanggung jawab pada diri karyawan, yang nanti akan mencapai kinerja secara maksimal seperti yang diharapkan perusahaan.

2. KAJIAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam (Rosmania & Assegaf, 2024) menyatakan lingkungan kerja ialah semua aspek berada disekeliling pegawai serta mampu berimplikasi pada cara bekerja saat melaksanakan tugas yang diserahkan, terdiri atas pendingin ruangan, penerangan yang cukup serta sarana pendukung lainnya. Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja meliputi seluruh peralatan serta bahan yang dihadapi, kondisi disekitar tempat karyawan beraktivitas, serta metode pengelolaan tugas baik secara personal ataupun tim (Asike, 2023)

Menurut Sedarmayanti dalam (Ibrahim & Hasbullah, 2022) ada berbagai faktor bisa mempengaruhi keadaan lingkungan kerja, meliputi:

1. Pencahayaan pada lokasi kerja, tingkat penerangan di lokasi kerja memiliki fungsi krusial untuk karyawan agar mendapat kemudahan serta keberhasilan aktivitas kerja.
2. Temperatur atau suhu ruangan, suhu normal tubuh manusia bervariasi antar individu, dan tubuh memiliki sistem adaptasi yang kompleks untuk menanggapi perubahan lingkungan demi menjaga keseimbangan.
3. Kondisi lembab pada tempat kerja, mencakup pada jumlah uap air yang ada di udara, umumnya diidentifikasi menggunakan persentase.
4. Sirkulasi udara, ketika tingkat oksigen dan udara terkontaminasi oleh gas atau bau yang mampu membahayakan kesehatan

5. Suara bising ditempat kerja, bunyi bising dapat dianggap sebagai bunyi yang tak diharapkan, karena dalam jangka waktu yang lama dapat mengganggu konsentrasi kerja, merusak pendengaran, mengakibatkan kesalahpahaman komunikasi.
6. Getaran mekanis pada tempat kerja, getaran mekanis mencakup guncangan akibat penggunaan sejumlah mesin yang dapat disalurkan pada tubuh pekerja dan berpotensi menimbulkan efek negatif.
7. Bau tidak sedap di area lingkungan kerja, aroma menyengat pada lokasi kerja mampu dikategorikan kedalam kontaminasi udara, karena dapat mengganggu fokus kerja.
8. Pengaturan warna di lokasi kerja, dalam praktiknya, tata warna selalu terkait dengan penataan dekorasi, karena warna mempunyai pengaruh emosional yang mendalam
9. Penataan dekorasi di tempat kerja, penataan berkaitan erat pada pemilihan warna yang sesuai, sehingga tidak berorientasi pada output akhir ruang kerja, sekaligus pengaturan tata letak, pemilihan warna, perabotan, serta faktor lain penunjang kegiatan kerja
10. Musik, para ahli mengungkapkan bahwa musik dengan melodi tenang cocok untuk kondisi, waktu, serta lingkungan kerja mampu meningkatkan semangat maupun motivasi karyawan pada saat bekerja.
11. Keamanan pada tempat kerja, penggunaan tenaga kerja dari Unit Keamanan mampu menjadi strategi demi memelihara keamanan.

Menurut (Jayen et al., 2023) menunjukkan beberapa dimensi dan indikator lingkungan kerja, yakni:

Lingkungan Kerja Fisik

1. Penerangan cahaya
2. Kondisi lembab pada tempat kerja
3. Bunyi bising
4. Pemakaian warna
5. Ruang gerak
6. Keaman bekerja

Lingkungan Kerja Non Fisik

1. Hubungan pimpinan dan karyawan
2. Hubungan sesama rekan kerja

Budaya Organisasi

Menurut Stephen P. Robbins dalam (Busri & Loliyani, 2023) menyatakan budaya organisasi merujuk pada metode pemahaman yang diterapkan seluruh anggota guna membentuk identitas organisasi dibandingkan organisasi lain. Menurut Sulaksono, budaya

organisasi merupakan kumpulan keyakinan, sikap, serta interaksi yang diserap oleh seluruh anggota organisasi, baik secara jelas atau tersirat guna merealisasikan sasaran organisasi (Siregar et al., 2024). Budaya organisasi merujuk merujuk pada cara pegawai memandang atau melihat ciri khas budaya suatu organisasi, bukan pada suka atau tidaknya mereka terhadap budaya tersebut (Sandi, 2023)

Menurut wahyuddin dalam (Mulyandi & Rusly, 2023) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi

1. *Observed Behavioral Regularities* (Pengamatan Terhadap Tingkah Laku) yaitu keteraturan tingkah laku yang dapat dipelajari oleh para anggotanya.
2. *Norm* (Norma) yaitu meliputi berbagai standar tingkah laku, meliputi panduan perihal seberapa jauh sebuah tugas perlu dilaksanakan.
3. *Dominant values* (Nilai Dominan) ialah prinsip yang dianut oleh setiap anggota, seperti produk berkualitas tinggi, rendahnya tingkat kehadiran atau tingginya efesiensi.
4. *Philosophy* (Filsafat) ialah keberadaan peraturan yang berhubungan pada pemahaman atau kepercayaan dalam perlakuan terhadap para pekerja.
5. *Rules* (Peraturan) ialah berfungsi menjadi pedoman yang kokoh terkait perbaikan organisasi.
6. *Organization climate* (Iklim Organisasi) menggambarkan penilaian secara menyeluruh yang diungkapkan dan dijelaskan menggunakan situasi susunan tempat, serta interaksi di antara anggota organisasi dalam berperilaku terhadap diri sendiri dan orang lain.

Menurut Sobirin dalam (Busri & Loliyani, 2023) menjelaskan dimensi budaya organisasi, yaitu:

1. *Involvemen* (Keterlibatan)
2. *Consistency* (Konsistensi)
3. *Adaptability* (Adaptabilitas)
4. *Mission* (Misi)

Kinerja Karyawan

Menurut Edison, kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan dalam rangka merealisasikan tujuan, baik yang bersifat keuntungan maupun tidak, yang diperoleh selama periode waktu tertentu (Rahmadani & Sampeliling, 2023).

Menurut Masram dalam (Safitri, 2022) kinerja karyawan terbentuk dari berbagai faktor, yaitu:

1. Efektivitas dan efesiensi, ketika suatu sasaran khusus tercapai, maka dapat menyimpulkan bahwa kegiatan tersebut berjalan efektif.
2. Wewenang, merupakan karakteristik komunikasi dan pengelolaan di dalam sebuah organisasi formal, dimana satu anggota memiliki kekuasaan atas anggota lainnya untuk menjalankan suatu tugas beserta kontribusinya.
3. Disiplin, merupakan ketaatan pada regulasi perusahaan dan hukum yang ditetapkan.
4. Inisiatif, merujuk pada daya nalar serta berkreasi demi menghadirkan ide baru.

Menurut Bangun dalam (Ulya & Mutia Rahmah, 2025) terdapat beberapa dimensi kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan kerja sama

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif, dimana memakai data berupa angka kemudian diteliti memakai teknik statistik, bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel dan menjawab rumusan masalah, terutama untuk menilai sejauh mana berpengaruh terhadap lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian ini ialah PT Duta Raja Gas Kota Depok, penelitian ini mencakup populasi dan sampel dari seluruh karyawan PT Duta Raja Gas. Menurut Sugiyono dalam (Widianto et al., 2025) populasi dapat didefinisikan sebagai lingkup penelitian yang mencakup elemen penelitian dengan jumlah serta ciri-ciri khusus berdasarkan ketentuan peneliti guna dianalisis serta disimpulkan. Sedangkan menurut Sugiyono dalam (Juliani et al., 2023) sampel ialah elemen yang terdiri atas total yang menggambarkan ukuran dan komposisi populasi tersebut. Pada penelitian ini, semua karyawan PT Duta Raja Gas akan menjadi populasi, yang akan dijadikan sampel penelitian memakai metode pengambilan sampling jenuh. Menurut Sugiyono dalam (Saeati & Abid, 2024) sampling jenuh merupakan teknik yang melibatkan pencakupan semua populasi dilibatkan menjadi sampel sebanyak 40 orang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode yang diimplementasikan guna menganalisis informasi temuan penelitian. Pada pendekatan kuantitatif, pengumpulan data yang diperoleh pada dasarnya masih berupa data

yang belum diolah, agar data dapat menjawab pertanyaan penelitian atau pengujian hipotesis, maka diperlukan serangkaian proses pengolahan dan analisis data (Risnita et al., 2024). Data yang telah diperoleh selanjutnya akan diuji dan diteliti memakai aplikasi IBM SPSS versi 26. Pengumpulan data dilaksanakan dengan menyebar kuesioner kepada seluruh karyawan PT Duta Raja Gas yang berjumlah 40 orang, dengan metode sampel jenuh, dimana seluruh karyawan akan dijadikan sebagai sampel.

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1).

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Taraf Sig	Keterangan
X1.1	0,618	0,312	0,05	Valid
X1.2	0,674	0,312	0,05	Valid
X1.3	0,703	0,312	0,05	Valid
X1.4	0,534	0,312	0,05	Valid
X1.5	0,595	0,312	0,05	Valid
X1.6	0,604	0,312	0,05	Valid
X1.7	0,668	0,312	0,05	Valid
X1.8	0,552	0,312	0,05	Valid
X1.9	0,621	0,312	0,05	Valid
X1.10	0,542	0,312	0,05	Valid

Sumber: Data diolah penulis, 2026

Berlandaskan tabel diatas, menggambarkan lingkungan kerja meliputi 10 item pernyataan yang dilakukan pada 40 responden, menggambarkan nilai r_{hitung} melebihi r_{tabel} yaitu 0,312. Dari analisis validitas yang dilakukan, bisa terlihat setiap pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X₁) terbukti valid.

Tabel 2. Uji Validitas Budaya Organisasi (X2).

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Taraf Sig	Keterangan
X2.1	0,701	0,312	0,05	Valid
X2.2	0,568	0,312	0,05	Valid
X2.3	0,715	0,312	0,05	Valid
X2.4	0,437	0,312	0,05	Valid
X2.5	0,442	0,312	0,05	Valid
X2.6	0,476	0,312	0,05	Valid
X2.7	0,703	0,312	0,05	Valid
X2.8	0,590	0,312	0,05	Valid
X2.9	0,641	0,312	0,05	Valid
X2.10	0,389	0,312	0,05	Valid

Sumber : Data diolah penulis, 2026

Berlandaskan tabel diatas, menggambarkan temuan variabel budaya organisasi meliputi 10 item pernyataan yang dilakukan pada 40 responden, menghasilkan nilai r hitung melebihi r tabel senilai 0,312. Dari analisis validitas yang dilakukan, bisa terlihat setiap pernyataan pada variabel budaya organisasi (X_2) terbukti valid.

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Taraf Sig	Keterangan
Y1	0,584	0,312	0,05	Valid
Y2	0,709	0,312	0,05	Valid
Y3	0,561	0,312	0,05	Valid
Y4	0,525	0,312	0,05	Valid
Y5	0,354	0,312	0,05	Valid
Y6	0,582	0,312	0,05	Valid
Y7	0,363	0,312	0,05	Valid
Y8	0,725	0,312	0,05	Valid
Y9	0,595	0,312	0,05	Valid
Y10	0,612	0,312	0,05	Valid

Sumber : Data diolah penulis, 2026

Berlandaskan tabel diatas, menggambarkan temuan variabel kinerja karyawan meliputi 10 butir pernyataan yang dilakukan pada 40 responden, menghasilkan nilai r hitung melebihi dari r tabel senilai 0,312. Dari analisis validitas yang dilakukan, bisa terlihat setiap item pernyataan pada kinerja karyawan (Y) terbukti valid.

Uji Reliabilitas

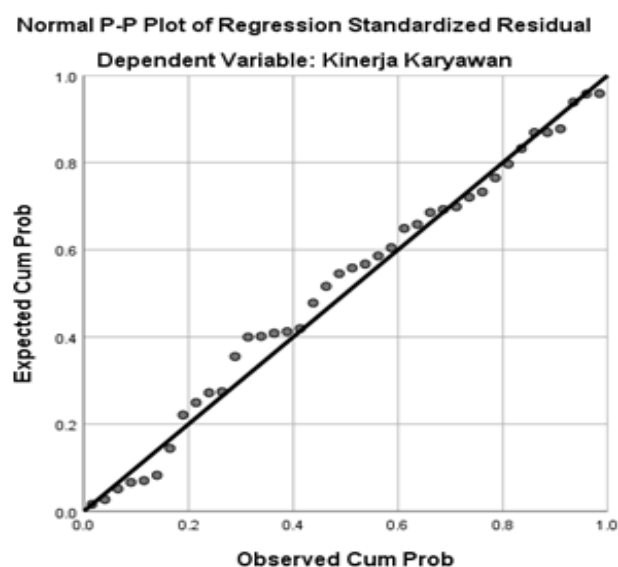
Tabel 4. Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,810	0,60	Realibel
Budaya Organisasi	0,768	0,60	Realibel
Kinerja Karyawan	0,754	0,60	Realibel

Sumber: Data dolah penulis, 2026

Berlandaskan tabel diatas, semua variabel yang diuji mempunyai nilai *Cronbach Alpha's* $> 0,60$, jadi semua variabel bisa dianggap realibel ataupun konsisten.

Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik P-Plot.

Sumber: Data diolah penulis, 2026

Berlandaskan gambar diatas menunjukkan grafik *Normal P-Plot of Regression Standarized Residual* titik tampak tersebar disepanjang garis diagonal serta pola sejalan dengan arah diagonal, jadi mampu menunjukkan data residual pada model regresi ini mempunyai distribusi normal. Berikut pengujian normalitas memakai nilai *Kolmogorov-Smirnov*:

Tabel 5. *One Sample Kolmogorov – Smirnov Test.*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.79832738
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.073
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

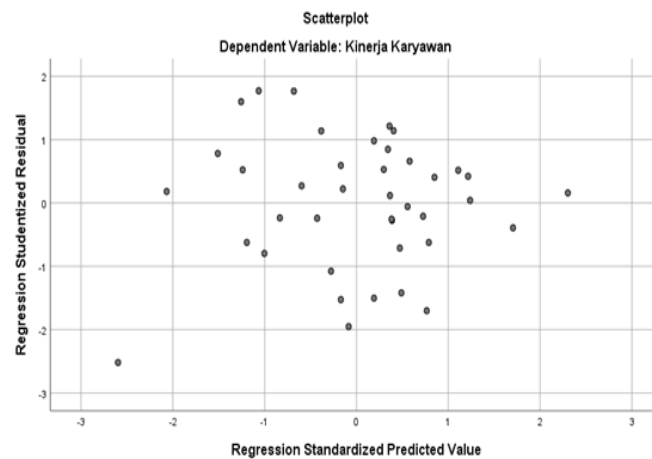
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah penulis, 2026

Berlandaskan tabel diatas bahwa uji *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Mengingat signifikansi melebihi 0,05, jadi bisa dianggap data atau nilai residual terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas.

Sumber: Data diolah penulis.2026

Diamati titik data yang tersebar tidak sembarangan dan tanpa membentuk pola khusus, dimana titik-titik pada grafik tersebut menunjukkan tidak adanya pengelompokan pada satu bagian tertentu. Jadi bisa disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji Multikolinearitas.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.064	5.795		2.082	.044		
	Lingkungan Kerja	.271	.109	.316	2.476	.018	.912	1.096
	Budaya Organisasi	.485	.122	.506	3.963	.000	.912	1.096

Sumber : Data diolah penulis, 2026

Berlandaskan hasil pengujian, nilai *tolerance* variabel lingkungan kerja (X1) serta budaya organisasi (X2) senilai $0,912 > 0,10$ serta VIF senilai $1,096 < 10$. Oleh sebab itu, tidak teridentifikasi multikolinearitas..

Uji Linearitas

Tabel 7. Uji Linearitas Lingkungan Kerja (X1)

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	197.717	14	14.123	.987	.493
		Linearity	120.476	1	120.476	8.418	.008
		Deviation from Linearity	77.240	13	5.942	.415	.950
	Within Groups		357.783	25	14.311		
	Total		555.500	39			

Sumber : Data diolah penulis, 2026

Berlandaskan tabel diatas, menunjukkan nilai pada baris Linearity sebesar 8,418 dengan signifikansi $0,008 < 0,05$, jadi memiliki hubungan linear. Selanjutnya, nilai Deviation from Linearity sebesar $0,950 > 0,05$. Jadi, variabel lingkungan kerja (X1) mempunyai hubungan linear yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga asumsi linearitas terpenuhi.

Tabel 8 Uji Linearitas Budaya Organisasi (X2)

Kinerja Karyawan * Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined)	Sum of Squares 346.950	df 15	Mean Square 23.130	F 2.662	Sig. .016
		Linearity	199.516	1	199.516	22.960	.000
		Deviation from Linearity	147.434	14	10.531	1.212	.329
	Within Groups		208.550	24	8.690		
	Total		555.500	39			

Sumber : Data diolah penulis, 2026

Menunjukkan nilai *Linearity* sebesar 22,960 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga menunjukkan hubungan linear yang signifikan. Sedangkan nilai *Deviation from Linearity* senilai $0,329 > 0,05$. Jadi, variabel lingkungan kerja (X1) memiliki hubungan linear yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga asumsi linearitas terpenuhi.

Uji T

Tabel 9. Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	12.064	5.795		2.082	.044
	Lingkungan Kerja	.271	.109	.316	2.476	.018
	Budaya Organisasi	.485	.122	.506	3.963	.000

Sumber : Data diolah penulis, 2026

Sesuai tabel yang tertera diatas variabel lingkungan kerja mempunyai nilai t hitung 2,476 serta tingkat signifikansi $0,018 < 0,05$, menggambarkan H_0 ditolak sedangkan H_{a1} dinyatakan diterima. Jadi, bisa ditarik kesimpulan mengenai variabel lingkungan kerja (X₁) berpengaruh positif secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Untuk variabel budaya organisasi memiliki nilai t hitung 3,963 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ menggambarkan H_{02} dinyatakan ditolak dan H_{a2} dinyatakan diterima. Alhasil, mampu diperoleh variabel budaya organisasi (X₂) berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F

Tabel 10. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	250.105	2	125.053	15.151	.000 ^b
	Residual	305.395	37	8.254		
	Total	555.500	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data diolah penulis, 2026

Berdasarkan Tabel 10. terlihat nilai f hitung senilai 15,151 senilai 15,151, dimana melebihi dari f_{tabel} yaitu 3,25 ($15,151 > 3,25$) dan signifikansinya adalah 0,000 tidak melebihi angka 0,05 ($0,000 < 0,05$) jadi mampu dikatakan H_{03} ditolak dan H_{a3} dapat diterima. Menggambarkan variabel lingkungan kerja (X_1) serta budaya organisasi (X_2) secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 ^a	.450	.421	2.873

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

Sumber : Data diolah penulis, 2026

Diperoleh Diperoleh nilai R Square senilai 0,450, memperlihatkan variabel lingkungan kerja serta budaya organisasi bersama-sama bisa menggambarkan variasi senilai 45,0%. Sementara itu, sisanya 55,0%, tidak dianalisis dalam penelitian ini serta dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk lingkungan kerja dan budaya organisasi.

Uji Koefisien Regresi

Tabel 12. Uji Koefisien Regresi.

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.064	5.795		2.082	.044
	Lingkungan Kerja	.271	.109	.316	2.476	.018
	Budaya Organisasi	.485	.122	.506	3.963	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah penulis, 2026

Nilai konstanta senilai 12,064, berarti lingkungan kerja (X_1) serta budaya organisasi (X_2) mempunyai nilai 0, jadi nilai Y sama dengan konstanta senilai 12,064.

Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_1) senilai 0,271, dimana menggambarkan nilai positif. Menggambarkan setiap mengalami kenaikan 1% pada variabel lingkungan kerja kemudian meningkatkan kinerja karyawan adalah 0,271, memperhatikan semua variabel independen lainnya tetap sama. Hasil analisis koefisien ini menggambarkan adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X_2) adalah senilai 0,485, dimana menunjukkan nilai positif. Menggambarkan setiap mengalami kenaikan 1% pada variabel budaya organisasi kemudian meningkatkan kinerja karyawan adalah 0,485, memperhatikan semua variabel independen lainnya tetap sama. Hasil analisis koefisien ini menggambarkan adanya hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Karyawan (Y), hal tersebut dibuktikan dengan uji t yang memperoleh nilai t hitung $2,476 > t_{tabel} 2,026$ serta nilai signifikansi $0,018 < 0,05$, sehingga H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Sedangkan variabel Budaya Organisasi (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $3,963 > t_{tabel} 2,026$ serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Selanjutnya, Lingkungan Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Duta Raja Gas Kota Depok. Hal ini dibuktikan dengan nilai f hitung $15,151 > f_{tabel} 3,25$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.

Saran

Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan mengindikasikan bahwa lingkungan kerja serta budaya organisasi menunjukkan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Duta Raja Gas. Oleh karena itu, diharapkan perusahaan terus memperbaiki lingkungan kerja guna membuat lingkungan yang menunjang, aman, serta nyaman sehingga karyawan bisa melaksanakan pekerjaan secara optimal. Sementara itu, perusahaan perlu menjaga dan memperkuat budaya organisasi sesuai dengan nilai-nilai perusahaan yang sudah ditetapkan demi keselarasan meraih sasaran perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

- Asike, A. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah*. 1, 220–230. <https://doi.org/https://doi.org/10.62861/jimat%20amsir.v1i2.228>
- Busri, H., & Loliyani, R. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Umum Damri Cabang Lampung*. 4(1), 55–64. <https://doi.org/10.57084/jmb.v4i1.1051>
- Ibrahim, D. M., & Hasbullah, A. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pertamina Patra Niaga Fungsi Retail Sales Jawa Bagian Barat*. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 10(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v10i2.718>
- Jayen, F., Kadir, A., Melania, M., Amrulloh, R., & Erwinda, U. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jhonlin Marine Trans di Tanah Bumbu*. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 14(1), 48–62. <https://doi.org/10.30649/japk.v14i1.103>
- Juliani, L., Djauhar, A., & Titop, H. H. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Matahari Department Store Tbk Brilyan Plaza Kendari*. 4, 72–85. <https://doi.org/10.54297/sjeb.v4i1.455>
- Mulyandi, M. R., & Rusly, M. A. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(06), 825–829. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i6.298>
- Rahmadani, F., & Sampeliling, A. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 20(1), 77–86. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/kinerja/article/view/12872/2599>
- Risnita, Sofwatillah, Jailani, M. S., & Saksitha, D. A. (2024). *Tehnik Analisis Data Kuantitatif Dan Kualitatif Dalam*. *Journal Genta Mulia*, 15(2), 79–91. <https://ejournal.stkipbbm.ac.id/index.php/gm>
- Rosmania, & Assegaf, A. rachmawan. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Enseval Putera Megatrading Jakarta*. 12(2). <https://jurnal.unkris.ac.id/index.php/jmbk/article/view/666>
- Saeati, I., & Abid, M. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*. 3, 101–107. <https://doi.org/10.54371/jms.v3i3.673>
- Safitri, A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang)*. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Sandi, A. R. S. M. K. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Monica Hijau Lestari Tangerang Selatan*. *JURNAL ASIK*, (Vol 1 No 3 (2023): Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan), 102–114. <https://jurnal.baik.or.id/index.php/ASIK/article/view/42/35>
- Siregar, S. H., Tanjung, B. N., & Sabrina, R. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. 7, 13–28. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/maneggio/article/view/19361>

- Ulya, N., & Mutia Rahmah, A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Laznas Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia Jawa Barat. *Kebijakan : Jurnal Ilmu Administrasi*, 16(01), 63–69. <https://doi.org/10.23969/kebijakan.v16i01.6362>
- Widianto, Y., Akhmad, I., & Bakaruddin. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Putra Langgeng Anugerah Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(3), 853. <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/1251>