



## Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor BSI Cabang Veteran Makassar

Abd. Rahman Aji<sup>1</sup>, Hafipah<sup>2</sup>, Jumaidah<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>Program Studi Sarjana Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen  
Lembaga Pendidikan Indonesia (STIM-LPI) Makassar, Indonesia  
e-mail: [abdrahmankuy@gmail.com](mailto:abdrahmankuy@gmail.com)

### Article Info

#### Article history:

Received July 10, 2026

Revised August 02, 2026

Accepted August 08, 2026

#### Keywords:

Digital Pop-Up Book, Learning Media, Three-Dimensional Shapes, Powerpoint, Mathematics Learning.

### ABSTRACT

*This study aims to determine and analyze the influence of organizational culture and work environment on employee performance at Bank Syariah Indonesia (BSI) Veteran Branch Office Makassar, both partially and simultaneously. This research employed a quantitative approach with a descriptive research design. The data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance of the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 25. Hypothesis testing was conducted using the t-test to determine the partial effects, the F-test to determine the simultaneous effects, and the coefficient of determination ( $R^2$ ) to measure the ability of the independent variables to explain variations in the dependent variable. The research instruments were reliable, with Cronbach's Alpha values of 0.900 for organizational culture, 0.890 for work environment, and 0.934 for employee performance. The results showed that organizational culture did not have a significant partial effect on employee performance, with a significance value of  $0.065 > 0.05$ . Similarly, the work environment did not have a significant partial effect on employee performance, with a significance value of  $0.120 > 0.05$ . However, organizational culture and work environment simultaneously had a significant effect on employee performance, as indicated by an F-value of 28.130 and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . The coefficient of determination ( $R^2$ ) was 0.676, indicating that organizational culture and work environment explained 67.6% of the variation in employee performance, while the remaining 32.4% was explained by other factors outside the research model. Therefore, efforts to improve employee performance at BSI Veteran Branch Office Makassar need to consider the integration of organizational culture and work environment as complementary factors.*

*This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.*



### Article Info

#### Article history:

Received July 10, 2026

Revised August 02, 2026

Accepted August 08, 2026

#### Keywords:

Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Veteran Makassar, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 25. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan, serta koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Instrumen penelitian telah memenuhi uji reliabilitas,



dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,900 untuk budaya organisasi, 0,890 untuk lingkungan kerja, dan 0,934 untuk kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar  $0,065 > 0,05$ . Lingkungan kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar  $0,120 > 0,05$ . Namun, secara simultan budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F hitung sebesar 28,130 dan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,676 menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 67,6% variasi kinerja karyawan, sedangkan 32,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan pada Kantor BSI Cabang Veteran Makassar perlu mempertimbangkan keterpaduan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama.

*This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.*



---

**Corresponding Author:**

Abd. Rahman Aji

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lembaga Pendidikan Indonesia (STIM-LPI) Makassar, Indonesia

e-mail: [abdrahmankuv@gmail.com](mailto:abdrahmankuv@gmail.com)

---

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan unsur paling strategis dalam suatu organisasi karena menjadi penggerak utama seluruh aktivitas operasional. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi, besarnya modal, maupun kelengkapan sarana prasarana, tetapi sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan yang dimiliki. Kinerja karyawan mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2021).

Perkembangan dunia usaha yang pesat menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal dan internal. Hal ini juga dirasakan oleh sektor perbankan yang merupakan salah satu sektor jasa dengan tingkat persaingan tinggi. Perbankan tidak hanya dituntut untuk menyediakan produk dan layanan yang inovatif, tetapi juga harus mampu memberikan pelayanan yang cepat, akurat, dan berkualitas kepada nasabah. Dalam konteks ini, kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam menjaga kepercayaan masyarakat serta meningkatkan daya saing organisasi.

Industri perbankan syariah di Indonesia mengalami pertumbuhan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Kehadiran Bank Syariah Indonesia (BSI) sebagai hasil penggabungan beberapa bank syariah milik negara diharapkan mampu memperkuat sistem perbankan syariah nasional dan meningkatkan inklusi keuangan syariah. Namun demikian, tantangan yang dihadapi BSI tidaklah ringan, mengingat persaingan tidak hanya datang dari bank syariah lainnya, tetapi juga dari bank konvensional dan lembaga keuangan nonbank. Kondisi ini menuntut BSI untuk memiliki sumber daya manusia yang berkinerja tinggi dan berorientasi pada pelayanan prima.

Salah satu faktor internal organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2021), budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain. Budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan identitas organisasi, meningkatkan komitmen karyawan, serta mendorong perilaku kerja yang selaras dengan tujuan



organisasi. Dalam organisasi perbankan, budaya kerja seperti disiplin, integritas, kerja sama tim, dan orientasi pada pelayanan menjadi nilai penting yang harus diterapkan secara konsisten. Selain budaya organisasi, lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2021), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 86 ayat (1), setiap pekerja berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Selain itu, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah menegaskan bahwa kegiatan perbankan syariah harus dilaksanakan secara profesional, transparan, dan berlandaskan prinsip kehati-hatian.

Kantor Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Veteran Makassar sebagai salah satu unit operasional BSI memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kinerja karyawan di kantor cabang ini secara langsung memengaruhi kualitas layanan, kepuasan nasabah, serta pencapaian target bisnis cabang.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan kantor BSI Cabang Veteran Makassar; (2) mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kantor BSI Cabang Veteran Makassar; dan (3) mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan kantor BSI Cabang Veteran Makassar.

## **METODE**

### **1. Jenis dan Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2021), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **2. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Veteran Makassar, yang beralamat di Jl. Veteran Selatan, No. 295 B, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Penelitian dilaksanakan selama 2 bulan, dimulai pada bulan Mei 2026 sampai Juni 2026.

### **3. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor BSI Cabang Veteran Makassar dengan jumlah populasi sebanyak 30 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah non probability sampling dengan sampel jenuh (sensus), sehingga seluruh populasi menjadi sampel penelitian, yaitu 30 karyawan.

### **4. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan skala Likert 5 poin (Sangat Setuju = 5, Setuju = 4, Kurang Setuju = 3, Tidak Setuju = 2, Sangat Tidak Setuju = 1). Kuesioner terdiri dari 5 item untuk budaya organisasi ( $X_1$ ), 5 item untuk lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan 5 item untuk kinerja karyawan ( $Y$ ).

### **5. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan meliputi: (1) analisis statistik deskriptif; (2) uji validitas dan reliabilitas; (3) analisis regresi linear berganda dengan persamaan  $Y = a + b_1X_1 +$



$b_2X_2$ ; (4) uji hipotesis (uji t dan uji F); serta (5) koefisien determinasi ( $R^2$ ). Seluruh analisis dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25.

## HASIL

### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik data penelitian berdasarkan nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi dari masing-masing variabel penelitian. Hasil analisis statistik deskriptif disajikan pada Tabel 1 berikut.

**Tabel 1.** Hasil Uji Statistik Deskriptif

| Variabel                    | N  | Minimum | Maximum | Mean  | Std. Deviation |
|-----------------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| Budaya Organisasi ( $X_1$ ) | 30 | 15      | 25      | 23,27 | 2,612          |
| Lingkungan Kerja ( $X_2$ )  | 30 | 16      | 25      | 23,73 | 2,273          |
| Kinerja Karyawan (Y)        | 30 | 17      | 25      | 23,37 | 2,385          |
| Valid N (listwise)          | 30 |         |         |       |                |

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2026

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa budaya organisasi memperoleh nilai minimum sebesar 15 dan nilai maksimum sebesar 25, dengan nilai rata-rata sebesar 23,27 serta standar deviasi sebesar 2,612. Lingkungan kerja memiliki nilai minimum sebesar 16 dan nilai maksimum sebesar 25, dengan rata-rata sebesar 23,73 serta standar deviasi sebesar 2,273. Kinerja karyawan memiliki nilai minimum sebesar 17 dan nilai maksimum sebesar 25, dengan nilai rata-rata sebesar 23,37 serta standar deviasi sebesar 2,385. Secara umum, ketiga variabel penelitian memiliki rata-rata yang relatif tinggi sehingga layak untuk dianalisis lebih lanjut.

### 2. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti. Suatu instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,361 pada taraf signifikansi 5% dengan  $n=30$ ). Hasil uji validitas disajikan pada Tabel 2 berikut.

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas

| Variabel                    | Item | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|-----------------------------|------|----------|---------|------------|
| Budaya Organisasi ( $X_1$ ) | X1.1 | 0,879    | 0,361   | Valid      |
|                             | X1.2 | 0,960    | 0,361   | Valid      |
|                             | X1.3 | 0,800    | 0,361   | Valid      |
|                             | X1.4 | 0,713    | 0,361   | Valid      |
|                             | X1.5 | 0,872    | 0,361   | Valid      |
| Lingkungan Kerja ( $X_2$ )  | X2.1 | 0,937    | 0,361   | Valid      |
|                             | X2.2 | 0,858    | 0,361   | Valid      |
|                             | X2.3 | 0,787    | 0,361   | Valid      |
|                             | X2.4 | 0,726    | 0,361   | Valid      |
|                             | X2.5 | 0,941    | 0,361   | Valid      |
| Kinerja Karyawan (Y)        | Y1   | 0,865    | 0,361   | Valid      |
|                             | Y2   | 0,782    | 0,361   | Valid      |



|  |    |       |       |       |
|--|----|-------|-------|-------|
|  | Y3 | 0,549 | 0,361 | Valid |
|  | Y4 | 0,769 | 0,361 | Valid |
|  | Y5 | 0,813 | 0,361 | Valid |

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2026

Berdasarkan Tabel 2, seluruh item pernyataan pada variabel budaya organisasi memiliki nilai  $r$  hitung antara 0,713–0,960, variabel lingkungan kerja antara 0,726–0,941, dan variabel kinerja karyawan antara 0,549–0,865. Seluruh nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (0,361), sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

### 3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha  $> 0,70$ . Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 3 berikut.

**Tabel 3.** Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel                            | Cronbach's Alpha | Standar Alpha | Keterangan |
|-------------------------------------|------------------|---------------|------------|
| Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> ) | 0,900            | 0,70          | Reliabel   |
| Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )  | 0,890            | 0,70          | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan (Y)                | 0,934            | 0,70          | Reliabel   |

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2026

Berdasarkan Tabel 3, seluruh variabel memperoleh nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, yaitu budaya organisasi sebesar 0,900, lingkungan kerja sebesar 0,890, dan kinerja karyawan sebesar 0,934. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik.

### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel budaya organisasi (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel 4 berikut.

**Tabel 4.** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Model             | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t     | Sig.  |
|-------------------|-------------------------------|------------|--------------------------------|-------|-------|
| (Constant)        | 3,996                         | 2,749      |                                | 1,453 | 0,158 |
| Budaya Organisasi | 0,421                         | 0,219      | 0,461                          | 1,922 | 0,065 |
| Lingkungan Kerja  | 0,404                         | 0,251      | 0,385                          | 1,607 | 0,120 |

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2026

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,996 + 0,421X_1 + 0,404X_2$$

Interpretasi persamaan regresi tersebut adalah:

1. Nilai konstanta sebesar 3,996 menunjukkan bahwa apabila variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan diperkirakan sebesar 3,996.
2. Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,421 menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,421 satuan.



- Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,404 menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,404 satuan.

## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil uji t disajikan pada Tabel 5 berikut.

**Tabel 5.** Hasil Uji t (Parsial)

| Model             | B     | Std. Error | Beta  | t     | Sig.  |
|-------------------|-------|------------|-------|-------|-------|
| (Constant)        | 3,996 | 2,749      |       | 1,453 | 0,158 |
| Budaya Organisasi | 0,421 | 0,219      | 0,461 | 1,922 | 0,065 |
| Lingkungan Kerja  | 0,404 | 0,251      | 0,385 | 1,607 | 0,120 |

*Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

*Sumber: Data diolah SPSS 25, 2026*

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji parsial menunjukkan bahwa:

- Variabel budaya organisasi memperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,065 > 0,05$ , sehingga  $H_1$  ditolak. Artinya, secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Variabel lingkungan kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,120 > 0,05$ , sehingga  $H_2$  ditolak. Artinya, secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F disajikan pada Tabel 6 berikut.

**Tabel 6.** Hasil Uji F (Simultan)

| Model      | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.               |
|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| Regression | 111,471        | 2  | 55,735      | 28,130 | 0,000 <sup>b</sup> |
| Residual   | 53,496         | 27 | 1,981       |        |                    |
| Total      | 164,967        | 29 |             |        |                    |

*Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

*Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi*

*Sumber: Data diolah SPSS 25, 2026*

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh nilai F hitung sebesar 28,130 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_3$  diterima. Dengan demikian, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Hasil koefisien determinasi disajikan pada Tabel 7 berikut.

**Tabel 7.** Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

| Model | R                  | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | 0,822 <sup>a</sup> | 0,676    | 0,652             | 1,408                      | 1,631         |



*Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi* Dependent Variable: *Kinerja Karyawan*

*Sumber: Data diolah SPSS 25, 2026*

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh nilai R Square sebesar 0,676 atau 67,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja sebesar 67,6%, sedangkan sisanya sebesar 32,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,822 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dengan variabel dependen.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,065 > 0,05$ , sehingga secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian, nilai koefisien regresi sebesar 0,421 menunjukkan arah hubungan yang positif.

Temuan ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang diterapkan pada perusahaan belum sepenuhnya menjadi faktor utama yang menentukan peningkatan kinerja karyawan. Kondisi tersebut dapat terjadi karena sebagian besar karyawan lebih berorientasi pada penyelesaian tugas sesuai standar operasional dibandingkan dengan penerapan nilai-nilai budaya organisasi. Selain itu, pada perusahaan dengan jumlah karyawan yang relatif sedikit, interaksi antara atasan dan bawahan berlangsung secara langsung sehingga keputusan kerja lebih banyak dipengaruhi oleh arahan pimpinan dibandingkan budaya organisasi yang bersifat formal.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Putra, Dotulong, dan Pandowo (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut dapat disebabkan oleh karakteristik objek penelitian di mana budaya organisasi pada penelitian terdahulu telah diterapkan secara konsisten, sementara pada penelitian ini budaya organisasi kemungkinan belum sepenuhnya dipahami dan diinternalisasikan oleh seluruh karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2021), budaya organisasi hanya akan memberikan dampak yang optimal apabila seluruh anggota organisasi memahami, menerima, dan menerapkannya secara konsisten dalam aktivitas kerja sehari-hari.

### **2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,120 > 0,05$ , sehingga secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian, nilai koefisien regresi sebesar 0,404 menunjukkan arah hubungan yang positif.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja pada perusahaan telah berada pada kategori yang baik sehingga tidak lagi menjadi faktor utama yang membedakan tingkat kinerja antar karyawan. Sebagian besar responden memberikan penilaian yang relatif tinggi terhadap kondisi lingkungan kerja sehingga variasi jawaban menjadi kecil.

Temuan ini berbeda dengan penelitian Lestari dan Andani (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut dapat dipengaruhi oleh kondisi perusahaan yang berbeda, di mana pada penelitian ini lingkungan kerja telah dianggap baik oleh hampir seluruh responden sehingga bukan lagi faktor yang membedakan tingkat kinerja.

Menurut Sedarmayanti (2021), meskipun hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan, perusahaan tetap perlu mempertahankan lingkungan kerja yang nyaman agar produktivitas karyawan tetap terjaga.



### **3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 28,130 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,676 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 67,6% variasi kinerja karyawan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa meskipun masing-masing variabel belum memberikan pengaruh signifikan secara parsial, kombinasi keduanya mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan merupakan hasil interaksi berbagai faktor organisasi yang saling mendukung.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Ariska, Abduh, dan Suriani (2024) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, serta penelitian Rahman, Yusuf, dan Hasan (2025) yang menunjukkan bahwa kombinasi budaya organisasi yang kuat dengan lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan pegawai.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai signifikansi  $0,065 > 0,05$ ), sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) ditolak. Meskipun menunjukkan arah hubungan yang positif, budaya organisasi yang diterapkan pada perusahaan belum mampu memberikan dampak yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Variabel lingkungan kerja secara parsial juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai signifikansi  $0,120 > 0,05$ ), sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) ditolak. Kondisi lingkungan kerja pada perusahaan telah dinilai cukup baik oleh karyawan, namun belum menjadi faktor utama yang menentukan peningkatan kinerja.
3. Variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai F hitung 28,130 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ ), sehingga hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima. Kedua variabel mampu menjelaskan 67,6% variasi kinerja karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2021). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Armstrong, M. (2020). Armstrong's handbook of human resource management practice (15th ed.). London: Kogan Page.
- Cahyadi, Nur., et al. (2023). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Alfabeta.
- Creswell, J. W. (2018). Research design: Pendekatan metode kualitatif, kuantitatif, dan campuran (Edisi 4). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, G. (2020). Human resource management (16th ed.). New York: Pearson Education.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Jones, G. R. (2020). Organizational theory, design, and change (8th ed.). Boston: Pearson.
- Mangkunegara, A. P. (2021). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.



- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Human resource management* (15th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Nazir, M. (2017). *Metode penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). New York: Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2021). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Schein, E. H. (2020). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2020). *Manajemen kinerja* (Edisi 5). Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuarifo, A. (2020). *Budaya organisasi dan perilaku kerja*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat.
- Amaliani, A., & Hasan, I. (2024). Dampak lingkungan kerja, budaya organisasi, dan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 45–58.
- Ahmad, K. (2023). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2), 120–132.
- Azizah, S. N. (2023). Efektivitas strategi pemasaran produk pembiayaan pada Bank BSI KCP Palopo Ratulangi. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 7(1), 88–101.
- Fausia, F. I., & Kuswinarno, M. (2024). Analisis dampak kompensasi dan benefit terhadap motivasi karyawan Bank BRI. *Jurnal Manajemen Keuangan*, 10(1), 60–75.
- Annisa, F., Ramadhani, S., & Ilhamy, M. L. (2023). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan PT BSI KC Medan Aksara. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(2), 134–150.