

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Komunitas Batik Bekasi (KOMBAS)

Putri Eka Riana¹, Desy Suryani²

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}

Jl. Kemanggisan Utama Raya, RT.3/RW.2, Kel. Slipi, Kec. Palmerah, Kota Jakarta Barat,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta, 11480.

Email : puputrianaa@gmail.com¹, desso.dsn@bsi.ac.id²

Submit:	Revisi:	Terima	Terbit Online:
16-02-2025	18-02-2025	19-02-2025	19-06-2025

ABSTRAKSI

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Komunitas Batik Bekasi (KOMBAS). Analisis data dilakukan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan regresi linier berganda untuk menguji budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan diolah dengan menggunakan software IBM SPSS for windows versi 25. Data penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebarakan kepada responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yang berjumlah sebanyak 50 responden. Hasil penelitian menunjukkan nilai Fhitung 18,731 > Ftabel 3,19, sehingga dinyatakan bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial variabel Budaya Organisasi memperoleh sebesar Thitung 2,902 > Ttabel 2,011 yang berarti bahwa H_a diterima atau budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Lingkungan Kerja memperoleh sebesar Thitung 4,087 > Ttabel 2,011 yang berarti bahwa H_a diterima atau lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi manajemen dalam merancang strategi untuk menciptakan budaya organisasi yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung demi meningkatkan kinerja karyawan.

Keyword: budaya organisasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

Abstracts - This study aims to analyze the influence of organizational culture and work environment on employee performance at the Batik Bekasi Community Cooperative (KOMBAS). Data analysis was conducted using a quantitative approach with multiple linear regression to test the effects of organizational culture and work environment on employee performance, processed using IBM SPSS for Windows version 25 software. The research data were obtained from questionnaires distributed to respondents. The sampling technique used was saturated sampling, with a total of 50 respondents. The results of the study showed that the F-count value of 18,731 > F-table 3.19, indicating that organizational culture and work environment have a positive and significant simultaneous effect on employee performance. Partially, the organizational culture variable had a t-count value of 2.902 > t-table 2,011, meaning that the alternative hypothesis (H_a) was accepted, and organizational culture has a positive and significant effect on employee performance. The work environment variable had a t-count value of 4.087 > t-table 2,011, meaning that the alternative hypothesis (H_a) was accepted, and the work environment has a positive and significant effect on employee performance. These findings have important implications for management in designing strategies to create a positive organizational culture and a supportive work environment in order to improve employee performance.

Keywords: organizational culture, work environment, employee performance

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah aspek terpenting yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi, baik dari segi produktivitas, kualitas kerja, maupun

kepuasan pelanggan. Salah satu faktor yang mungkin sering diabaikan namun berdampak besar pada kinerja dari karyawan adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja. Budaya organisasi merujuk pada norma, kebiasaan serta keyakinan yang dimiliki

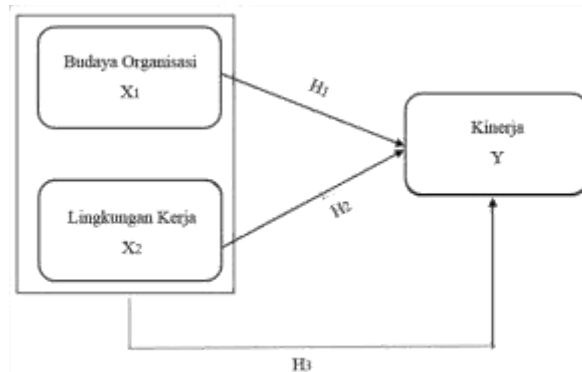
anggota suatu organisasi, yang membentuk pola perilaku dan interaksi antar individu di dalamnya. Selain itu, budaya organisasi juga mencerminkan apa yang diamati oleh karyawan serta membentuk pola keyakinan, nilai-nilai serta harapan mereka. Adanya budaya organisasi ini akan memberikan dampak dalam meningkatkan kinerja dari karyawan (Rivai, 2020).

Menurut Edy Sutrisno, lingkungan kerja mengacu pada ketersediaan seluruh fasilitas dan infrastruktur di tempat kerja, yang berdampak pada kinerja mereka. Hal ini mencakup sarana dan prasarana, kebersihan lingkungan kerja, pencahayaan di lingkungan kerja, ketenangan saat bekerja, serta komunikasi antar individu di tempat kerja tersebut (Yanuari, 2019). Jika suatu organisasi mempunyai lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung kesejahteraan karyawan, tentu saja akan menciptakan suasana yang kondusif untuk mencapai kinerja terbaik. Maka, sangat penting untuk memahami bagaimana kedua indikator tersebut dapat memengaruhi kinerja individu di dalam organisasi.

Koperasi Komunitas Batik Bekasi (KOMBAS) merupakan koperasi yang mengelola produk layanan dalam bidang pakaian, termasuk konveksi dan mikrobatik. Berawal dari kegelisahan akan membatik di Bekasi yang terancam punah, maka berdirinya koperasi ini untuk melestarikan batik bekasi dan melahirkan para pembatik muda yang handal sebagai generasi penerus.

Berdasarkan observasi awal, melihat dari adanya pengawasan manajemen koperasi untuk mengarahkan dan memberdayakan karyawan dalam menyelesaikan hasil yang akan dicapai. Namun memang masih ada nilai-nilai organisasi yang belum sepenuhnya dijalankan dengan baik oleh para karyawan, misalnya pada keterlambatan karyawan yang datang ke kantor dan pelayanan yang diberikan untuk konsumen kurang memenuhi kepuasan konsumen. Permasalahan ini akan menimbulkan resiko atau kurang mendukungnya pada karyawan dalam menyelesaikan tugas dan juga menyebabkan karyawan merasa kurang nyaman di tempat kerja. Hal ini akan membuat kinerja dari karyawan menurun. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Koperasi Komunitas Batik Bekasi (KOMBAS).

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel independen, yang dapat diartikan bahwa variabel tersebut yang memberikan pengaruh. Di sisi lain, variabel Kinerja (Y) berperan sebagai variabel yang terpengaruh oleh kedua faktor tersebut atau disebut variabel dependen. Adapun gambaran kerangka berpikir dalam penelitian ini sebagai berikut:



Sumber: Penulis, 2024

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, adapun perumusan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- Hipotesis mengenai Budaya Organisasi (X1)
H01: Terdapat dugaan tidak ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja dari karyawan di Koperasi Komunitas Batik Bekasi (KOMBAS).
Ha1: Terdapat dugaan ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja dari karyawan di Koperasi Komunitas Batik Bekasi (KOMBAS).
- Hipotesis mengenai Lingkungan Kerja (X2)
H02: Terdapat dugaan tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja dari karyawan di Koperasi Komunitas Batik Bekasi (KOMBAS).
Ha2: Terdapat dugaan ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja dari karyawan di Koperasi Komunitas Batik Bekasi (KOMBAS).
- Hipotesis mengenai Kinerja Karyawan (Y)
H03: Terdapat dugaan tidak ada pengaruh antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dari karyawan di Koperasi Komunitas Batik Bekasi (KOMBAS).
Ha3: Terdapat dugaan ada pengaruh antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dari karyawan di Koperasi Komunitas Batik Bekasi (KOMBAS).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dalam analisis statistik. Penelitian kuantitatif merupakan sebuah jenis penelitian yang menyediakan data yang diperoleh dengan menggunakan metode statistik ataupun teknik pengukuran lainnya. Pada penelitian kuantitatif, analisis hubungan antar variabel-variabel tersebut dilakukan dengan mengacu berdasarkan teori yang bersifat objektif (Nugroho & Walda, 2022).

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non probabilitas sampel. Dapat diartikan bahwa dalam metode ini, tidak semua anggota populasi mempunyai peluang yang sama dalam pemilihan sebagai anggota dari sampel (Suriani, 2023), salah satu metode yang termasuk dalam kategori non-probability sampel yaitu sampel jenuh. Dimana seluruh

anggota populasi dengan karakteristik tertentu, diikutsertakan dalam sampel. Dalam penelitian ini, sampel yang diambil terdiri dari keseluruhan karyawan yang ada di Koperasi Komunitas Batik Bekasi (KOMBAS) sebanyak 50 orang.

Proses pengumpulan data harus dilakukan dengan benar dan sesuai menggunakan metode yang telah ditentukan, sehingga hasil yang diperoleh dapat memenuhi tujuan penelitian atau hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Sahir, 2021). Peneliti memilih observasi dan penggunaan kuesioner (angket) sebagai metode pengumpulan datanya. Adapun analisis data melibatkan beberapa teknik analisis diantaranya uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F dan uji koefisien determinasi. Data diolah menggunakan aplikasi SPSS seri 25 for windows.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN HASIL

1. Uji Validitas

Pengujian validitas berkaitan pada sejauh mana keakuratan suatu instrumen dalam mengukur variabel yang dituju. Pada penelitian ini validitas diuji sebanyak 50 orang sebagai sampel. Nilai r pada tabel ditentukan melalui nilai derajat kebebasan (df), yang dihitung dari total sampel yang dikurangi dua ($df = n - 2$). Maka, didapat nilai df yaitu $50 - 2 = 48$, diperoleh hasil nilai r pada tabel adalah 0.2787. Jika skor korelasi kurang dari 0.278, oleh sebab itu alat ukur penelitian dianggap tidak valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	1	0,546	0.2787	Valid
	2	0,613	0.2787	Valid
	3	0,556	0.2787	Valid
	4	0,477	0.2787	Valid
	5	0,572	0.2787	Valid
	6	0,676	0.2787	Valid
	7	0,553	0.2787	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	1	0,462	0.2787	Valid
	2	0,415	0.2787	Valid
	3	0,404	0.2787	Valid
	4	0,582	0.2787	Valid
	5	0,693	0.2787	Valid
	6	0,468	0.2787	Valid
	7	0,669	0.2787	Valid
	8	0,559	0.2787	Valid
	9	0,503	0.2787	Valid
Kinerja (Y)	1	0,651	0.2787	Valid
	2	0,717	0.2787	Valid
	3	0,529	0.2787	Valid
	4	0,513	0.2787	Valid
	5	0,621	0.2787	Valid
	6	0,526	0.2787	Valid

Sumber: (olah data, 2024)

Hasil pengujian validitas tersebut, menunjukkan seluruh pernyataan dari ketiga variabel adalah valid. Dapat terlihat dari nilai r yang dihitung melebihi nilai r yang terdapat dalam tabel. Hal ini dapat diartikan, indikator variabel dependen maupun independen adalah valid secara keseluruhan pada nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau setara 5%.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu suatu proses dalam mengukur keakuratan atau kestabilan hasil yang diperoleh dari suatu alat ukur. Sebagaimana dijelaskan oleh (Slamet & Wahyuningsih, 2022), kuesioner atau alat ukur dikatakan reliabel apabila pada nilai *Cronbach's Alpha* lebih tinggi daripada nilai r dalam tabel. Dan apabila pada *Cronbach's Alpha* berada dibawah dari nilai r dalam tabel, maka suatu alat ukur seperti kuesioner dianggap tidak reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,640	0,60
Lingkungan Kerja (X2)	0,675	0,60
Kinerja (Y)	0,623	0,60

Sumber: (olah data, 2024)

Hasil pengujian tersebut, memperlihatkan seluruh variabel dinyatakan reliabel, mengingat bahwa tingkat *cronbach's alpha* pada setiap variabel melebihi 0,60.

3. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menentukan apakah data penelitian pada model regresi berdistribusi secara normal. Metode *Kolmogorov-Smirnov* dipilih sebagai metode dalam pengujian data ini. Data dinyatakan telah mengikuti distribusi normal, jika tingkat signifikansi dari uji ini dapat melebihi daripada 0,05. Metode lain yang bisa digunakan dalam pengujian ini yaitu melalui grafik *probability plot*. Keputusan diambil berdasarkan analisis ini dengan cara melihat apakah titik-titik pada plot membentuk garis diagonal atau tersebar di sekitar garis diagonal.

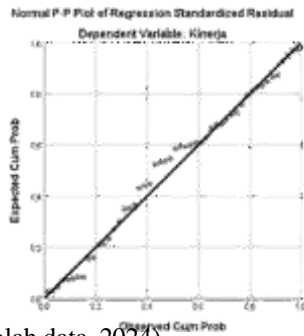
Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov_Smirnov Test		
		Unstandardized Test
N		50
Normal Parametera	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.5253410
Most Extrem Differences	Absolute	.103
	Positive	.081
	Negative	-.103
	Test Statistic	

Asymp Sig. (2-tailed)	.200
--------------------------	------

Sumber: (olah data, 2024)

Dari hasil pengujian tersebut, terlihat bahwa tingkat signifikansi yang diperoleh adalah 0.200 melebihi dari angka 0.05. Hal ini dapat diartikan nilai residual didistribusikan secara normal.



Sumber: (olah data, 2024)

Gambar 2. Hasil Uji *Probability Plot* (P-Plot)

Dari gambar diatas terlihat titik plot tersebut terdistribusi serta mengikuti pola diagonal. Dapat diartikan, asumsi normalitas memenuhi kriteria yang ditetapkan dalam uji normalitas.

4. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk mengidentifikasi adanya hubungan korelasi antara variabel independen dalam model regresi yang diterapkan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui kemungkinan terjadinya multikolinearitas, dapat ditentukan melalui analisis faktor inflasi varians (VIF) dan juga nilai toleransi. Apabila pada nilai VIF didapat hasil kurang dari angka 10, serta nilai toleransi melebihi dari angka 0,1, dapat diartikan bahwa hal ini tidak ada multikolinearitas yang signifikan.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Co linearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya organisasi	.885	1.130
	Lingkungan kerja	.885	1.130

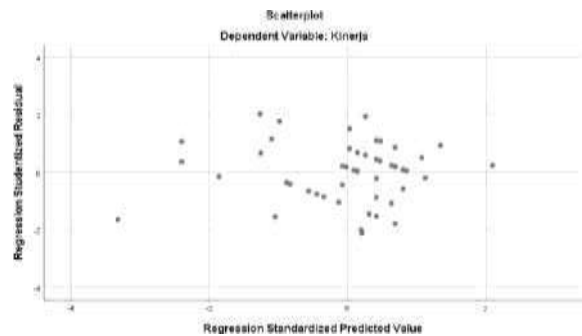
Sumber: (olah data, 2024)

Pada pengujian multikolinearitas ini, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa setiap variabel tersebut tidak menunjukkan gejala multikolinieritas. Dengan demikian, terlihat dari nilai toleransi yang melebihi dari angka 0,1, juga pada nilai VIF yang melebihi angka 10.

5. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan variansi residual antara pengamatan satu dan pengamatan lainnya dalam model regresi. Kriteria utama yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak terjadinya tanda-tanda heteroskedastisitas. Pada penelitian ini,

menggunakan grafik *scatterplot* yang dipilih sebagai metode dalam pengujian ini.



Sumber: Sumber: (olah data, 2024)

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada hasil pengujian diatas, menunjukkan titik dalam plot tersebar secara merata diatas dan juga di bawah angka nol. Titik tersebut tidak hanya terkumpul pada salah satu sisi angka 0, serta tidak terlihat adanya pola bergelombang atau teratur. Dengan demikian, bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi yang diterapkan pada penelitian ini.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan sebuah model regresi untuk menganalisis hubungan korelasi antara satu variabel bebas dengan dua atau lebih variabel terikat. Adapun metode bertujuan untuk menentukan variabel yang memengaruhi apakah pengaruhnya signifikan terhadap variabel terikat, yang memungkinkan diprediksi agar lebih akurat, dimana rumus persamaan regresi linear dapat dituliskan menurut (Wisudaningsi et al., 2019) sebagai berikut:

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

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Beta			
(Constant)	2.806	3.912		.717	.477
Budaya Organisasi	.303	.104	.336	2.902	.006
Lingkungan Kerja	.359	.088	.473	4.087	.000

Sumber:(olah data, 2024)

Berikut merupakan penjelasan dari hasil uji diatas:

- Koefisien konstanta memiliki nilai positif sebesar 2,806 yang mengindikasikan bahwa kinerja belum terpengaruh oleh budaya organisasi maupun lingkungan kerja(Lestari et al., 2024). Dengan kata lain, apabila tidak adanya peran variabel independen, maka variabel dependen tidak mengalami adanya perubahan.

- b. Koefisien regresi berganda pada budaya organisasi tercatat yaitu 0,303 dengan nilai yang positif, sehingga dapat disimpulkan setiap peningkatan satuan pada variabel tersebut akan berpengaruh terhadap kenaikan kinerja dari karyawan yaitu sebesar 0,303 atau setara dengan 30,3%.
- c. Koefisien regresi berganda pada lingkungan kerja tercatat yaitu 0,359 dengan nilai yang positif, sehingga dapat disimpulkan setiap peningkatan satuan pada variabel tersebut akan berpengaruh terhadap kenaikan kinerja dari karyawan yaitu sebesar 0,359 atau setara dengan 35,9%.

7. Uji T

Tujuan pengujian ini adalah mengevaluasi seberapa kuat pengaruhnya dari variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai t dalam tabel dapat dihitung menggunakan rumus: $a/2; n - k - 1$, sehingga menghasilkan $0,05/2; 50 - 2 - 1 = 0,025; 47$. Dengan demikian, nilai t tabel untuk derajat kebebasan (df) 47 adalah 2,011. Berikut adalah hasil dari pengujian parsial:

Tabel 6. Hasil Uji T

Model	t	Sig
(Constant)	.717	..477
Budaya Organisasi	2.902	.006
Lingkungan Kerja	4.087	.000

Sumber: (olah data, 2024)

Hasil pengujian tersebut dapat ditarik kesimpulan berikut ini:

- a. Variabel budaya organisasi menunjukkan nilai t yang diperoleh mencapai 2,902, dimana lebih besar dari nilai t dalam tabel yaitu 2,011. Dengan skor signifikansi yang diperoleh yaitu 0,006, dimana berada dibawah 0,05, yang dapat diartikan bahwa pengaruhnya pada kinerja dari karyawan adalah positif serta signifikan.
- b. Variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t yang diperoleh mencapai 4,087, dimana melebihi nilai t dalam tabel sebesar 2,011. Dan pada skor signifikansi diperoleh mencapai 0,000, dimana berada dibawah 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruhnya pada kinerja dari karyawan adalah positif serta signifikan.

8. Uji F

Pada uji ini dimaksudkan untuk menentukan suatu variabel independen apakah secara bersamaan memengaruhi variabel dependen. Uji ini dilaksanakan pada nilai signifikansi yaitu 5% (0,05), menurut (Ramadhani, 2022) kriteria keputusan diambil melalui perbandingan antara nilai F yang dihitung pada F dalam tabel sesuai kondisi sebagai berikut:

1. Jika nilai F yang diperoleh melebihi nilai F yang terdapat dalam tabel, dengan demikian H0 dapat ditolak dan Ha diterima.
2. Namun, apabila nilai F yang diperoleh kurang dari F yang terdapat dalam tabel, dengan demikian H0 dapat diterima dan Ha ditolak.

Nilai f pada tabel ditentukan menggunakan rumus: $f(k; n - k) = (2; 50 - 2) = (2; 48)$ yang mengacu pada nilai tabel f, dimana untuk derajat kebebasan (df) 48 adalah 3.19. Berikut merupakan hasil dari pengujian dalam penelitian ini:

Tabel 7. Hasil Uji F

Model	F	Sig
Regression	18.731	.000
Residual		
Total		

Sumber:(olah data, 2024)

Dari hasil yang diperoleh, menunjukkan bahwa nilai f yang hitung mencapai 18,731, dimana jauh melebihi nilai f tabel yang hanya sebesar 3,19. Selain itu, nilai signifikansi yang mencapai 0,000 juga berada dibawah batas 0,05. Maka disimpulkan bahwa budaya organisasi, serta lingkungan kerja keduanya bersamaan memiliki pengaruhnya yang signifikan pada kinerja dari karyawan.

9. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Pengujian ini bertujuan dalam mengevaluasi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi tersebut dapat dilihat berikut ini:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel X1

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.740	.547	.538	2.17760

Sumber: (olah data, 2024)

Dari hasil pengujian tersebut, diperoleh nilai R Square sebesar 0,547. Dapat diartikan bahwa persentase kontribusi budaya organisasi pada kinerja dari karyawan mencapai 54,7%. Sementara itu, selebihnya sebesar 45,3% disebabkan oleh variabel lain yang tidak termasuk pada penelitian ini.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel X2

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.745	.555	.545	2.15879

Sumber: (olah data, 2024)

Dari hasil pengujian tersebut, diperoleh nilai R Square sebesar 0,555. Dapat diartikan, persentase kontribusi lingkungan kerja pada kinerja dari karyawan mencapai 55,5%. Sementara itu, selebihnya sebesar 44,5% disebabkan dari variabel lain yang tidak termasuk pada penelitian ini.

10. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.859	.738	.726	1.67472

Sumber: (olah data, 2024)

Dari hasil pengujian tersebut, diperoleh nilai R Square sebesar 0,738. Dapat diartikan, persentase kontribusi budaya organisasi, serta lingkungan kerja terhadap kinerja dari karyawan mencapai 73,8%. Maka, selebihnya 26,2% disebabkan pada variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Komunitas Batik Bekasi (KOMBAS)

Pada pengujian uji T, diperoleh nilai t yang dihitung mencapai 2,902. Nilai ini melebihi dari nilai t dalam tabel yaitu 2,011. Selain itu, tingkat signifikansi yang ditemukan adalah 0,006, dimana kurang dari 0,05. Dapat diartikan bahwa H₀ ditolak serta H_a diterima, maka pengaruhnya pada kinerja dari karyawan adalah positif serta signifikan. Pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel ini yang dilakukan oleh (Rivai, 2020).

Mengacu pada penelitian tersebut, bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga pernyataan tersebut sesuai dengan yang ditemukan pada penelitian ini, dimana budaya organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Komunitas Batik Bekasi (KOMBAS).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Komunitas Batik Bekasi (KOMBAS)

Pada pengujian uji T, dihasilkan nilai t yang dihitung mencapai 4,087. Nilai ini lebih besar dibandingkan dengan nilai t dalam tabel yaitu 2,011. Nilai signifikansinya yang ditemukan adalah 0,000, dimana kurang dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak serta H_a diterima, maka pengaruhnya pada kinerja dari karyawan adalah positif serta signifikan. Pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel ini yang dilakukan oleh (Tutu et al., 2022).

Mengacu pada penelitian tersebut, bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Sehingga pernyataan tersebut sesuai dengan yang ditemukan pada penelitian ini, dimana lingkungan kerja berpengaruh positif juga signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Komunitas Batik Bekasi (KOMBAS).

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Komunitas Batik Bekasi (KOMBAS)

Berdasarkan hasil pengujian F yang dilakukan, diperoleh nilai f yang dihitung mencapai 18,731, dimana melebihi nilai f dalam tabel sebesar 3,19. Nilai

signifikansi yang ditemukan ialah 0,000, dimana kurang dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak serta H_a diterima, yang menunjukkan bahwa variabel independen keduanya berpengaruh positif serta signifikan pada variabel dependen. Pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel ini yang dilakukan oleh (Wibowo et al., 2020).

Mengacu pada penelitian tersebut, bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang kuat dan mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja. Sehingga pernyataan tersebut sesuai dengan yang ditemukan pada penelitian ini, dimana budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Komunitas Batik Bekasi (KOMBAS).

4. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Komunikasi Batik Bekasi (KOMBAS), dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Diketahui pada budaya organisasi terdapat pengaruh pada kinerja dari karyawan, yang positif serta signifikan secara parsial.
2. Diketahui pada lingkungan kerja terdapat pengaruh pada kinerja dari karyawan, yang positif serta signifikan secara parsial.
3. Diketahui budaya organisasi serta lingkungan kerja, keduanya terdapat pengaruh pada kinerja dari karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil dan kesimpulan pada penelitian ini, berikut masukan peneliti sebagai referensi maupun pertimbangan dalam kebijakan untuk peningkatan kinerja dari karyawan bagi berbagai pihak, diantaranya:

1. Bagi Perusahaan
Koperasi Komunitas Batik Bekasi (KOMBAS) diharapkan menjadi pertimbangan untuk menetapkan kebijakan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kedua variabel penelitian ini dapat memengaruhi kinerja karyawan, sehingga diharapkan Koperasi Komunitas Batik Bekasi (KOMBAS) memperhatikan kembali para karyawannya agar dapat memaksimalkan kinerja dan tercapainya tujuan perusahaan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Pada penelitian selanjutnya, diharapkan dapat mempertimbangkan faktor lain yang berpengaruh pada tingkat kinerja dari karyawan. Dan juga, penambahan jumlah sampel dalam penelitian berikutnya diharapkan dapat meningkatkan keakuratan hasil yang diperoleh.

REFERENSI

- Lestari, T., Ibtisamah, A. B., & Damhudi, D. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kementerian Koordinator Pembangunan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2), 60–68.
- Nugroho, A. S., & Walda, H. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif dengan Pendekatan Statistika: (Teori, Implementasi, & Praktik dengan SPSS)* (M. Kika, Ed.). A.
- Ramadhani, J. (2022). Pengaruh komitmen kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1505–1513. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i3.2669>
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 3(September), . *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian* (T. Koryati, Ed.). KBM Indonesia.
- Suriani, N. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Ihsan: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2).
- 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).
- Wibowo, FX. P., Sugandha, S., Sugandha, S., Tholok, F. W., & Tholok, F. W. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA (Studi Kasus di PT Mutiara Nusantara Globalindo). *JURNAL EKONOMI DAN KEWIRAUSAHAAN*, 20(3). <https://doi.org/10.33061/jeku.v20i3.4309>
- Wisudaningsi, B. A., Arofah, I., & Belang, K. A. (2019). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN DENGAN MENGGUNAKAN METODE ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA. *STATMAT : JURNAL STATISTIKA DAN MATEMATIKA*, 1(1), 103–116. <https://doi.org/10.32493/sm.v1i1.2377>
- Yanuari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan . *Baskara: Jurnal of Business & Entrepreneurship*, 2(1).