

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Prudential Life Assurance

Anisha Sulistyawati

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bina Sarana Informatika

Elmira Siska

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bina Sarana Informatika

Alamat: Jln. Margonda No.8 Pondok Cina, Kec. Beji, Kota Depok, Jawa Barat 16424
Korespondensi penulis: anisha.sulistya818@gmail.com

Abstract. *Organisational culture and work environment are important things in companies in developing the performance of their employees, including PT companies. Prudential Life Assurance. The purpose of this research is to determine the influence of organisational culture and work environment on the work performance of employees of the Client Relations Centre department of the Business Partner Relations unit of PT. Prudential Life Assurance. The population of this study was 70 employees of the Business Partner Relations unit of PT. Prudential Life Assurance. The sampling technique used was purposive sampling. From this technique, a sample of 60 was obtained. The research design was a quantitative method. Data was collected by questionnaires sent to employees. Data processing includes validity, reliability, classical assumption tests, partial tests (t), and simultaneous tests (F). The results show that the questionnaire items are valid, reliable, and free from econometrics. Partially, organisational culture has a significant effect on employee performance with a sig result of $0.000 < 0x7E > 0.05$ and a calculated t value of $3.771 > 2.0274$. The work environment has a significant effect on employee performance with a sig result of $0.000 < 0x7E > 0.05$ and a calculated t value of $4.207 > 2.0274$. Simultaneously, organisational culture and the work environment have a significant and positive effect on employee performance, with a sig result of $0.000 < 0x7E > 0.05$ and a calculated f value of $17.049 > f$ table 3.16.*

Keywords: *organisational culture, work environment, employee performance*

Abstrak. Budaya organisasi dan lingkungan kerja merupakan hal yang penting di perusahaan dalam mengembangkan kinerja karyawannya termasuk perusahaan PT. Prudential Life Assurance. Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan departemen Client Relation Centre unit Business Partner Relation PT. Prudential Life Assurance. Populasi penelitian ini berjumlah 70 karyawan unit Business Partner Relation PT. Prudential Life Assurance. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampel dari teknik tersebut didapatkan sampel sebesar 60. Desain penelitian adalah metode kuantitatif. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang dikirimkan kepada karyawan. Pengolahan data meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji parsial (t) dan uji simultan (F). Hasil menunjukkan bahwa item kuisisioner valid dan reliabel serta terbebas dari ekonometrik. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil sig $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,771 > 2,0274$, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan signifikan dengan hasil sig $0,000 < 0,05$ dan t hitung $4,207 > 2,0274$. Secara simultan budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dengan hasil sig $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $17,049 > f$ tabel 3,16.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia adalah hal yang penting dan perlu untuk terus ditingkatkan, untuk manajemen perusahaan menjadi lebih baik karna kemajuan perusahaan tergantung bagaimana sumber daya manusianya. Salah satu dari sumber daya manusia yang dapat ditingkatkan adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja serta kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan. Menurut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) manusia dikatakan sebagai aset penting yang harus di lindungi, ditingkatkan efisiensinya dan memaksimalkan produktivitasnya. Seperti yang kita ketahui sebuah budaya organisasi dapat mengubah sikap atau perilaku setiap orang yang ada dalam melakukan sebuah tindakan atau pekerjaan, yang dapat membuat karyawan menyesuaikan diri dengan kultur yang ada di perusahaan secara positif. Selain itu juga lingkungan kerja yang kondusif diperlukan untuk karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara baik, lingkungan kerja yang memberikan sebuah kenyamanan yang dirasakan karyawan dan dapat memberikan hasil positif pada perusahaan. Dari kedua hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan yang memenuhi atau mencapai hasil kerja dengan tingkat baik, kinerja karyawan dengan kualitas dan kuantitas baik akan memenuhi hasil tugas atau pekerjaan karyawan.

Hal ini juga disadari oleh Departemen Client Relations Centre (CRC) unit Business Partner Relation (BPR) PT. Prudential Life Assurance yang merupakan bagian dari operasional perusahaan, menyadari bahwa sangat penting meningkatkan dan memahami pengaruh variabel budaya organisasi juga lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan dalam departemen. Dalam industri asuransi seperti PT. Prudential Life Assurance, hubungan dengan klien sangatlah penting maka dari itu kinerja karyawan di departemen CRC unit BPR ini dapat dibuktikan dari unit BPR memberikan pelayanan terbaik untuk setiap *client* dari setiap karyawan yang selalu bekerja dengan baik. Bagaimana Prudential meningkatkan sumber daya manusia atau karyawannya dapat terlihat dari fenomena- fenomena kejadian yang terjadi dalam lingkup Prudential dimana perusahaan terus berusaha untuk terus berkembang dan meningkatkan sumber daya manusia dari segala sisi salah satunya seperti budaya organisasi yang Prudential ciptakan sudah terlaksana dan tersampaikan dengan baik, budaya organisasi yang saling berkolaborasi satu dengan yang lain seperti kolaborasi antara unit ataupun departemen serta budaya untuk terus berusaha menciptakan budaya organisasi yang positif, namun disisi lain yang menjadi masalah adalah hal lingkungan kerja berdasarkan pengamatan penulis dapat melihat bahwa tata ruang dan penempatan barang dalam ruangan yang masih bisa dikatakan kurang teratur.

Penelitian ini dapat membantu untuk memahami dampak dari pengaruhnya budaya organisasi dan juga lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan yang ada di departemen CRC unit BPR PT. Prudential Life Assurance. Tujuan dari penelitian ini mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT. Prudential Life Assurance secara parsial dan secara silmultan. Hipotesis penelitian ini adalah H1-1 budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja, H2-2 lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan H3-3 budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN TEORITIS

Budaya organisasi, Menurut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) Budaya organisasi menggambarkan rupa sebuah kepribadian dari perusahaan dibentuk oleh sistem nilai yang menciptakan aturan tentang persepsi yang menggambarkan perilaku, sikap serta perilaku karyawan atau anggota, budaya sangat mempengaruhi sebagian besar aspek kehidupan dari sebuah organisasi perusahaan. Menurut Krietner & Kinicki jenis budaya organisasi terbagi tiga : budaya konstruktif, budaya pasif-defensif dan budaya agresif-defensif. Indikator budaya organisasi menurut (Sulaksono, 2019) seperti: Inovatif memperhitungkan risiko, Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail, berorientasi pada hasil yang akan dicapai, berorientasi pada semua kepentingan karyawan, agresif dalam bekerja, mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Menurut (Sutrisno, 2019) Budaya organisasi juga berperan merekatkan hubungan sosial yang menyatukan organisasi dan berperan sebagai mekanisme dan pemegang kendali, membentuk atau memandu perilaku dan sikap para anggota. Dalam sebuah perusahaan budaya organisasi digunakan sebagai cara meningkatkan sumber daya manusia di perusahaan, dengan perubahan aspek sikap dan perilaku dengan tujuan karyawan menjadi lebih baik dan mampu untuk menghadapi tantangan zaman saat ini.

H1: budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja

Lingkungan kerja. Adalah kondisi keadaan dalam sebuah tempat kerja, Menurut (Suhardi, 2019) Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja karyawan juga sarana prasarana misalnya tempat kerja, perlengkapan, penerangan, ketenangan yang berada ditempat kerja. Menurut (Lestari et al., 2024) lingkungan kerja yang kondusif akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal itu juga dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan, membuat karyawan lebih efektif dan efisien dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang sehat, baik, aman, nyaman serta menyenangkan dapat mendorong karyawan untuk menyelesaikan. Lingkungan

kerja dibagi menjadi dua, yaitu : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Indikator lingkungan kerja menurut serdamayanti (Bukhari & Pasaribu, 2019) adalah : penerangan sinar cahaya, suhu udara, suara bising, penggunaan atau pemilihan warna, ruang gerak, kemampuan bekerja, hubungan antara pimpinan, keamanan dan kebersihan. Menurut (Hasi et al., 2020) penting menciptakan lingkungan kerja dengan suasana yang nyaman, inklusif, dan produktif, dimana karyawan merasa dirinya dihargai dan termotivasi memberikan yang terbaik. Sebuah Lingkungan kerja yang dibuat dengan baik akan memberikan perasaan aman pada karyawan dan memungkinkan mereka untuk bekerja secara optimal.

H2: lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan, Menurut (Tambunan, 2022) kinerja sebagai deskripsi tentang tingkat keberhasilan dari kegiatan atau kebijakan yang dilaksanakan dalam mengapai suatu sasaran, tujuan, visi serta misi yang telah direncanakan strategis dari sebuah organisasi atau perusahaan. Indikator kinerja menurut (Widjaja & Ginanjar, 2022) adalah : prestasi kerja, keahlian, perilaku dan kepemimpinan. Kinerja sendiri merupakan hasil dari karyawan yang akan diukur dan dapat meningkatkan perusahaan. Menurut (Adamy, 2016) Kinerja adalah sebuah hasil dari keberhasilan karyawan dalam melakukan tanggung jawab atau tugas pekerjaannya. Besar kecilnya kinerja akan berdampak pada perusahaan, karena kinerja sudah terencana pada waktu yang telah ditentukan secara kuantitas dan berkualitas yang disangkutpautkan dengan standar, nilai, atau ukuran tertentu dari sebuah organisasi atau perusahaan. kinerja karyawan adalah sebuah aset berharga bagi setiap perusahaan, karena dengan memahami faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan serta mengimplementasikan strategi rencana yang tepat untuk meningkatkannya, perusahaan bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja yang produktif, berkelanjutan, dan dapat mencapai potensi karyawan. Menurut (Lestari et al., 2024) bila kinerja karyawan baik, kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Maka dari itu penting untuk meningkatkan karyawan dari segala sisi contoh nya dari sisi budaya organisasi dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

H3: budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Prudential Life Assurance. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019) mengatakan metode kuantitatif adalah sebuah metode penelitian yang terdiri dari survei dan eksperimen, sedangkan untuk

metode kualitatif adalah berupa penelitian naturalistik. Populasi menurut (Roflin et al., 2021) populasi adalah jumlah keseluruhan objek, di penelitian ini berjumlah 70 menggunakan jenis *purposive sampling* menurut (Agustianti et al., 2022) *Purposive sampling* sampel diambil dengan pertimbangan untuk mendapatkan sampel sesuai kebutuhan karakteristik atau ciri, menjadikan sampel penelitian ini sebesar 60. Menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner yang disebarakan secara online kepada karyawan yang menjadi responden dengan skala likert, menurut (Sugiyono, 2021) skala likert adalah Skala likert digunakan untuk menjelaskan variabel menjadi sebuah indikator dan sebagai titik tolak untuk membuat pernyataan atau pertanyaan. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini mencakup uji kualitas data terdiri uji validitas dimana r hitung harus lebih besar dari r tabel dan reabilitas nilai *cronbach alpha* harus lebih dari 0,60, uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas dimana test stastitic dan sig harus lebih dari 0,05, uji multikolinearitas tidak terjadi multikolinearitas jika nilai tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, uji heteroketiditas tidak terjadi hetero ketika titik menyebar diantara nol dan satu serta tidak ada pola tertentu, dan uji linear, uji regresi linear berganda menghubungkan semua variabel untuk melihat hubungan variabel, uji hipotesis terdiri dari uji t membandingkan t hitung dan t tabel dimana t hitung harus lebih besar dari t tabel dan uji F membandingkan f hitung dengan f tabel dimana f hitung harus lebih besar dari f tabel, dan terakhir uji koefisien determinasi secara parsial dan silmultan melihat nilai R untuk menentukan besar kemampuan variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses pengumpulan data dilakukan menggunakan kuisisioner dengan rentang waktu 13 mei sampai 14 juni 2024 berlokasi di PT. Prudential Life Assurance departemen Client Relation Centre unit Business Partner Relation dengan hasil jumlah sampel yang didapatkan sebanyak 60, berikut ini adalah hasil dari pengujian data yang diperoleh :

Uji Kualitas Data

Uji kualitas terdiri dari uji validitas dan uji reabilitas data. Menurut (Sugiyono, 2019) Uji validitas merupakan penentu dalam menentukan drajat keakuratan daya yang didapatkan pada objek atau subjek penelitian yang dapat peneliti laporkan atau jelaskan. Sedangkan untuk uji reabilitas Menurut (Hakim et al., 2021) sebuah proses untuk mengukur ketepatan atau konsistensi dari sebuah instrumen.

1. Uji Validitas

Tabel 1.
Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung <i>Corected Item-Total Correclation</i>	r Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi	X1	0,503	0,214	DATA VALID
	X1	0,381	0,214	DATA VALID
	X1	0,316	0,214	DATA VALID
	X1	0,426	0,214	DATA VALID
	X1	0,498	0,214	DATA VALID
	X1	0,515	0,214	DATA VALID
	X1	0,585	0,214	DATA VALID
	X1	0,573	0,214	DATA VALID
	X1	0,422	0,214	DATA VALID
Lingkungan kerja	X2	0,515	0,214	DATA VALID
	X2	0,538	0,214	DATA VALID
	X2	0,490	0,214	DATA VALID
	X2	0,501	0,214	DATA VALID
	X2	0,431	0,214	DATA VALID
	X2	0,537	0,214	DATA VALID
	X2	0,419	0,214	DATA VALID
	X2	0,348	0,214	DATA VALID
	X2	0,403	0,214	DATA VALID
Kinerja karyawan	Y	0,460	0,214	DATA VALID
	Y	0,560	0,214	DATA VALID
	Y	0,407	0,214	DATA VALID
	Y	0,418	0,214	DATA VALID
	Y	0,553	0,214	DATA VALID
	Y	0,583	0,214	DATA VALID
	Y	0,326	0,214	DATA VALID
	Y	0,509	0,214	DATA VALID
	Y	0,362	0,214	DATA VALID
Y	0,662	0,214	DATA VALID	
Y	0,457	0,214	DATA VALID	

Berikut ini adalah hasil dari pengujian uji validitas dimana setiap data menunjukkan hasil yang bernilai diatas r tabel (0,214) yang artinya data ini dinyatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Tabel 2.
Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Budaya Organisasi	0,638	Reliabel
Lingkungan kerja	0,609	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,634	Reliabel

Hasil dari pengolahan data dengan uji reabilitas mendapatkan hasil nilai cronbach's alpha yang lebih dari 0,60 yang artinya semua data reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji ini terdiri dari uji normalitas menurut (Ghozali, 2018) Uji ini di lakukan untuk menguji data terdistribusi normal atau tidak. *Residual* dikatakan normal jika memiliki nilai signifikansi $>0,05$. Kemudian uji multikolinearitas menurut (Machali, 2021) tujuannya untuk memastikan apakah ada atau tidak hubungan korelasi yang mirip antara variabel independen dalam suatu model regresi., uji heterokedatisitas menurut (Ghozali, 2018) ini memastikan apakah ada perbedaan antara dua periode pengamatan dalam *variance residual*.

1. Uji Normalitas

Tabel 3.

Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,24594653
Most Extreme Differences	Absolute	,095
	Positive	,063
	Negative	-,095
Test Statistic		,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-smirnov* signifikan, dapat dilihat dari test statistic yang bernilai $0,095 > 0,05$, maka dikatakan data penelitian penulis ini sudah normal dan memenuhi asumsi normalitas.

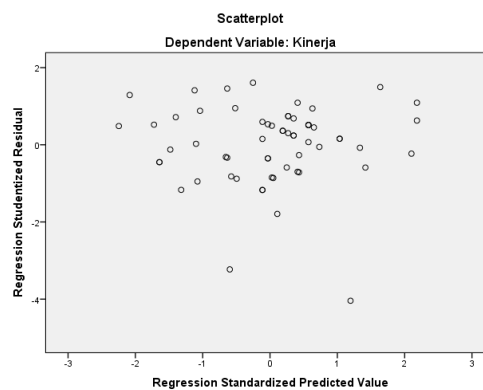
2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.
Uji Multikolinearitas

no	Variabel	Collonearty statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Budaya organisasi	,592	1,690	Tidak terjadi
2	Lingkungan kerja	,592	1,690	Tidak terjadi

Terlihat bahwa semua variabel penelitian budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki nilai *tolerance* < 0,10 dan nilai VIF < 10, maka semua variabel dianggap tidak terjadi atau bebas dari multikolinearitas.

3. Uji heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Gambar grafik di atas dapat dilihat jika titik secara acak menyebar di atas dan di bawah nol (0) pada sumbu variabel Y. Dianggap hasil tersebut menunjukkan tidak terdapat heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda adalah persamaan yang memberikan penjelasan hubungan variabel Y dan variabel X. Regresi bertujuan untuk mengetahui nilai dari variabel Y ketika sudah diketahui nilai variabel X.

Tabel 5.
Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,422	5,210		2,768	,008
	Budaya	,524	,139	,514	3,771	,000
	Lingkungan	,614	,149	,391	4,120	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel “*Unstandardized Coefficients*” yang dapat menjelaskan persamaan regresi ganda. Berikut adalah rumus persamaan regresi :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 14,422 + 0,524 + 0,614$$

a merupakan nilai konstan sebesar 14,422 dimana keadaan variabel belum dipengaruhi budaya organisasi dan lingkungan kerja, sedangkan b_1X_1 sebesar 0,524 merupakan nilai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja kerja, dan b_2X_2 sebesar 0,614 adalah nilai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Yang artinya budaya organisasi dan lingkungan kerja mempengaruhi variabel kinerja. setiap kenaikan variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja akan mempengaruhi variabel kinerja sebesar 0,524 dan 0,614 dengan asumsi tidak ada variabel lain yang di teliti.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis menurut (Abdullah et al., 2021) merupakan sebuah pendapat yang masih diragukan kebenarannya karena teori dan logika yang relevan belum dibuktikan berdasarkan fakta empiris.

1. Uji t

Uji t menurut (Sahir, 2022) menentukan nilai signifikan secara parsial pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. jika t hitung lebih kecil t tabel maka berarti hipotesis diterima dan variabel tidak mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 6. Uji t

Model		Coefficients ^a				
		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)		2,768	,008		
	Budaya	,514	3,771	,000	,592	1,690
	Lingkungan	,139	4,120	,000	,592	1,690

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasilnya menunjukkan nilai signifikan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 0,000 kurang dari 0,05 dan t hitung 3,771 lebih dari t tabel 2,0274. Artinya terdapat pengaruh secara signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, maka H1 budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan departemen CRC unit BPR PT. Prudential Life Assurance.

Sedangkan dari hasil dapat dilihat juga adanya nilai signifikan dari pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000 kurang dari 0,05 dan t hitung 4,207 lebih dari 2,0274 artinya ada pengaruh secara signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan maka H2 lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan departemen CRC unit BPR PT. Prudential Life Assurance.

2. Uji F

Uji F menurut (Sahir, 2022) Menentukan ada atau tidak pengaruh variabel independen dan variabel dependen secara simultan. perbandingan nilai f hitung dengan f tabel di tingkat taraf kepercayaan 5% serta drajat bebas $df=(n-k-1)$ yang mana n adalah total dari responden dan k adalah total dari variabel.

Tabel 7. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	178,038	2	89,019	17,049	,000 ^b
	Residual	297,612	57	5,221		
	Total	475,650	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan, Budaya

Hasil dari pengujian uji F ini menunjukkan nilai f tabel nya 3,16 dan pengujian ini menunjukkan nilai signifikan pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap

kinerja $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $17,049 > f$ tabel $3,16$, artinya terdapat pengaruh dari budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan, maka H_3 secara simultan budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien determinasi, menurut (Sahir, 2022) koefisien determinasi bertujuan mengukur berapa besar kemampuan variabel bebas pada variabel terikat. Koefisien determinasi nilainya antara nol dan satu. Seberapa pengaruh variabel independen pada variabel dependen dilihat menggunakan koefisien determinasi yang disimbolkan dengan R^2 .

4. Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial

Hasil Koefisien Determinasi secara parsial dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Budaya Organisasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,602 ^a	,363	,352	2,286

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi

Hasil uji koefisien determinasi secara parsial budaya organisasi menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja sebesar 36,3% dan 63,7% di pengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,467 ^a	,218	,205	2,532

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja

Hasil uji koefisien determinasi secara parsial variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja sebesar 21,8% dan 78,2% di pengaruhi oleh faktor lain.

5. Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,612 ^a	,374	,352	2,285

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja , Budaya organisasi

Hasil koefisien determinasi secara simultan penelitian ini adalah 0,374 atau bisa dikatakan budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh sebesar 37,4% dan 62,6% dipengaruhi variabel lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Hasil ini dapat dilihat dari uji t dimana nilai pengaruh Budaya Organisasi sebesar $3,771 > 2,0247$ dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$ yang artinya H1 budaya organisasi secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan PT. Prudential Life Assurance departemen CRC unit BPR. Secara parsial lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan hal ini terlihat dari hasil uji t sebesar $4,2074 > 2,0247$ dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$ yang artinya H2 lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Prudential Life Assurance departemen CRC unit BPR. Secara simultan budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan ini berdasarkan hasil dari uji F dimana nilai F hitung sebesar $17,409 > 3,16$ dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$. Yang artinya H3 Budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Prudential Life Assurance departemen CRC unit BPR. Saran penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain untuk mengukur kinerja seperti kompensasi, beban kerja, pengembangan karier, pendidikan pelatihan dan variabel lainnya. Dan untuk hasil yang lebih baik, dapat menggunakan metode selain kuesioner seperti memakai metode wawancara atau observasi agar mendapatkan hasil yang lebih baik serta akurat yang bisa mendukung penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2021). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Yayasan Penerbit Muhammad Zaini* (Issue May). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Adamy, M. (2016). *MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA*. UNIMAL PRESS.
- Agustianti, Ri., Pandriadi, Nussifera, L., Wahyudi, L., Angelianawati, Meliana, I., Sidik, E. A., Nurlaila, Q., Simarmata, N., Himawan, I. S., Pawan, E., Ikhrum, F., Andriani, A. D., Ratnadewi, Rai, I., & Hardika. (2022). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF DAN KUALITATIF*. CV. Tohar Media.
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja | bukhari | Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2(1), 89–103. <http://journal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3365>
- Ghozali, I. (2018). APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE dengan program IBM SPSS 25. In *Alfabeta* (Vol. 1, Issue 1). Alfabeta.
- Hakim, R. Al, Mustika, I., & Yuliani, W. (2021). *VALIDITAS DAN RELIABILITAS ANGGKET MOTIVASI BERPRESTASI Riko Al Hakim 1 , Ika Mustika, 2 , Wiwin Yuliani 3 1*. 4(4), 263–268. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7249>
- Hasi, H. R., Effendy, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal AKMAMI*, 1(3), 209–219. <http://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami/article/view/89>
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). *ISSN : 2654-4326 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. 3(1), 66–79.
- Lestari, M. A., Purwatiningsih, P., & Siska, E. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Maybank Indoneisa Tbk. Marce*. 2(1).
- Machali, I. (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Roflin, E., Liberty, I. A., & Pariyana. (2021). POPULASI, SAMPEL, VARIABEL DALAM PENELITIAN KEDOKTERAN. *POPULASI, SAMPEL, VARIABEL DALAM PENELITIAN KEDOKTERAN*. <https://books.google.co.id/books?id=ISYrEAAAQBAJ&lpg=PP1&ots=ojBRCcu131&dq=populasi&lr&hl=id&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>
- Sahir, S. H. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN*. PENERBIT KBM INDOENSIA.
- Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *METODE PENELITIAN ADMINISTRASI*. ALFABETA.
- Suhardi. (2019). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ASURANSI Jiwa DI Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening*. 4(2).

Sulaksono, H. (2019). *BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA*. Deepublish.

Sutrisno, E. (2019). *BUDAYA ORGANISASI*. Prenada Media.

Tambunan, H. M. saoloan. (2022). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRANSPACIFIC FINANCE*.
2(2), 25–33.

Widjaja, yani restiani, & Ginanjar, A. (2022). *Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja
terhadap kinerja karyawan*. 4(1), 47–56.