

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada CV Griyacom Bandar Lampung)

Dinda Mentari Sari¹, Iskandar Ali Alam²
dmentarisari@gmail.com¹, iskandar@ubl.ac.id²
Universitas Bandar Lampung

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Griyacom Bandar Lampung. Sampel penelitian terdiri dari 40 responden dari 130 orang karyawan kantor dan sampel diambil menggunakan teknik random sampling sebanyak 40 orang dengan teknik pengumpulan data berbentuk kuisioner dengan menggunakan skala likert. Regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dan pengujian hipotesis. Untuk itu, metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dalam bentuk uji regresi linear berganda. Dalam penelitian ini menggunakan program SPSS for Windows versi 25. Hasil analisis uji F, nilai F hitung sebesar 1,497 dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis uji T, nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 1,585, disiplin kerja (X2) sebesar 0,505, budaya organisasi (X3) sebesar 0,699 dengan T tabel sebesar 0,31 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Dari tabel distribusi lingkungan kerja (X1) 55,0% Menyatakan lingkungan kerja baik, Disiplin Kerja (X2) 52,5% Yang menyatakan baik, Budaya Organisasi (X3) 62,5% Yang Menyatakan Baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan, variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi, berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Griyacom Bandar Lampung. Oleh karena itu hasil uji dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh simultan antara variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi, Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Griyacom Bandar Lampung.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of the work environment, work discipline, organizational culture, on employee performance at CV Griyacom Bandar Lampung. The research sample consisted of 40 respondents from 130 office employees and the sample was taken using a random sampling technique of 40 people with a data collection technique in the form of a questionnaire using a Likert scale. Multiple linear regression was used in this research using a quantitative descriptive approach and hypothesis testing. For this reason, the data analysis method used is statistical analysis in the form of multiple linear regression tests. In this research, the SPSS for Windows version 25 program was used. The results of the F test analysis, the calculated F value was 1.497 with a significant 0.000 smaller than 0.05, indicating that together the work environment, work discipline and organizational culture have a positive influence and significant impact on employee performance. The results of the T test analysis, the calculated t value for the work environment variable (X1) is 1.585, work discipline (X2) is 0.505, organizational culture (X3) is 0.699 with a T table of 0.31 indicating that the variables work environment, work discipline, culture Organizations influence employee performance. From the work environment distribution table (X1) 55.0% said the work environment was good, Work Discipline (X2) 52.5% said it was good, Organizational Culture (X3) 62.5% said it was good... The results of this study show that overall partial and simultaneous, the variables Work Environment, Work Discipline and Organizational Culture, influence employee performance at CV Griyacom Bandar Lampung. Therefore, the test results from this research state that there is a simultaneous influence between

the variables Work Environment, Work Discipline and Organizationa Culture, on Employee Performance at CV Griyacom Bandar Lampung.

Keyword: *Work Environment, Work Discipline, Organizationa Culture, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Dengan sumber daya manusia yang handa maka kegiatan pemerintahan dan pembangunan akan berjaan dengan lancar. Untuk membentuk sumber daya manusia yang handa dibutuhkan pendidikan yang berkuaitas, bimbingan menta, pelatihanpelatihan, dan lapangan pekerjaan yang memadai. Ha yang terpenting adaah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optima untuk mencapai tujuan bersama daam suatu organisasi. (Primananda, 2019). Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik, sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk daam waktu yang lama saah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melauai proses latihan. Latihan tersebut dilaksanakan bersama - sama antar pegawai, pimpinan dan seluruh personil yang ada daam organisasi tersebut. Disiplin pegawai negeri sipil telah diatur daam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010.

Selain disiplin kerja, saah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adaah budaya organisasi. Robbins (2020) mengemukakan bahwa budaya organisasi mencerminkan sifat-sifat dan ciri-ciri yang dirasa terdapat daam lingkungan kerja dan timbul karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak, dan dianggap mempengaruhi perilaku serta kepribadian organisasi. Menurut Melville Herskowitz daam Kusdi (2021) mengemukakan bahwa budaya organisasi adaah sebuah struktur yang menggambarkan keyakinan, perilaku, pengetahuan, sanksi, nilai-nilai yang mengatur cara hidup anggota - anggota organisasi. Menurut Schein daam Kusdi (2021) mengemukakan bahwa gagasan dasar yang terkandung daam hampir semua definisi kultur organisasi adaah adanya "sesuatu" yang dimiliki atau dijadikan pegangan bersama oleh anggota-anggotanya (*shared or held in common*).

Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi membentuk aturan atau pedoman daam berfikir dan bertindak daam mencapai tujuan yang ditetapkan. Ha ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Budaya organisasi juga mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja anggota. (Kusdi, 2021)

Lingkungan kerja pegawai juga sangat penting daam mempengaruhi kinerja. Menurut Sedarmayanti (2021) lingkungan kerja adaah keseluruhan aat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kinerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerjanya, maka semakin meningkat pula kinerja para karyawan. Maka dari itu, perusahaan atau organisasi seharusnya menyediakan lingkungan kerja yang baik, seperti lingkungan fisik maupun non fisik. (Sedarmayanti, 2019)

Purnomo (2020) daam penelitiannya yang berjudul pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menyimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Untuk

menciptakan kinerja yang tinggi, sumber daya manusia perlu diperhatikan agar dapat bekerja secara efisien sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan memberikan kontribusi positif bagi organisasi.

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan. (Herawati, 2021). Iskandar & Monica (2015), Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Hasibuan (2021) disiplin kerja adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk menaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Gibson, Ivancevich, dan Donnelly dalam Primananda (2021) mendefinisikan disiplin sebagai penggunaan beberapa bentuk hukuman atau sanksi jika pegawai menyimpang. Rivai (2022) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Kreitner dan Kinicki, 2022). Dalam setiap organisasi, budaya kerja selalu diharapkan baik karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai. Dengan budaya organisasi yang baik, biasanya organisasi akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan bisa mencapai tujuan organisasi dengan mengandalkan kekuatan yang ada di organisasi (Setiyawan dan Waridin, 2020). Adanya budaya organisasi yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Pada fenomena yang saya temui pada CV Griyacom yang beraamat di Teuku Umar Kedaton Bandar Lampung, merupakan perusahaan yang bergerak dalam elektronik dan mempunyai karyawan sebanyak 130 orang karyawan. Dari hasil pra survey diperoleh informasi bahwa beberapa karyawannya menunjukkan kinerja yang kurang maksimal, seperti terlambat hadir, pada saat istirahat siang, kembali ke kantor yang seharusnya jam 13.00 hingga 13.30 bahkan lebih, atau tidak berada di tempat, walaupun hadir di tempat kerja. Oleh karena itu bila hal ini terus berlanjut dan tidak ada solusinya, maka dikhawatirkan setiap individu tidak disiplin atau kinerjanya tidak baik yang akan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Berikut adalah data mengenai tingkat kehadiran karyawan CV Griyacom dari bulan Agustus – Januari 2024:

Tabel 1
Tingkat Kehadiran (Terlambat Hadir) Karyawan
pada CV Griyacom Bandar Lampung
Bulan Agustus – Januari 2024

Periode	Terlambat Hadir	Persentase
Agustus 2023	7	17,5
September 2023	4	10,0
Oktober 2023	5	12,5
November 2023	6	15,0
Desember 2023	7	17,0
Januari 2024	10	25,5

Sumber: CV Griyacom Bandar Lampung 2023

Dilihat dari Tabel I di atas dapat diketahui tingkat keterlambatan karyawan pada CV Griyacom mengalami kenaikan dan penurunan, dimana keterlambatan paling tinggi

terjadi pada bulan Januari 2024 dengan persentase sebesar 25,0%, sedangkan keterlambatan paing rendah terjadi pada bulan September 2023 dengan persentase sebesar 10,0%. Namun pada empat bulan terakhir terjadi peningkatan persentase keterlambatan karyawan yaitu pada bulan Oktober 2023 dengan persentase 12,5%, dan terus meningkat pada bulan November dan Desember 2023 yaitu 15,0% dan 17,5%, hingga bulan Januari 2023 yaitu 25,0%. Kurangnya kesadaran daam disiplin kerja dan tidak adanya punishment bagi karyawan yang datang terlambat maka tidak akan memberikan efek jera pada karyawan tersebut. Padaha pada umumnya, budaya organisasi perusahaan di Indonesia, jam kerja adaah mulai jam 08.00 hingga jam 20.00. Bila karyawan tidak bisa meningkatkan kinerjanya melauai disiplin kerja dan budaya organisasi yang sudah baik, berarti kinerja karyawan cenderung rendah. Maka Peneliti tertarik meneliti kembai dengan tujuan apakah **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada CV Griyacom Bandar Lampung)”**

METODOLOGI

Populasi dan Teknink Pengambilan Sampel

Variabel pada penelitian ini dikelompokkan menjadi 2 yaitu variabel bebas (independen) dan yang terdiri dari lingkungan kerja (X1), disiplin kerja(X2), budaya organisasi (X3) dan variabel terikat (dependen) yaitu kinerja pegawai (Y). Variabel bebas (independen) adaah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain, dan variabel terikat (dependen) adaah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel bebas (independen) Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan tujuan utama untuk menggambarkan sikap karyawan terhadap lingkungan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi. Dilanjutkan dengan penelitian kausa yang bertujuan untuk membuktikan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel penelitian yaitu variabel disiplin kerja. Penelitian kuantitatif merupakan ilmu dan seni yang berkaitan dengan metode pengumpulan data, anaisis data dan interpretasi terhadap hasil anaisis dengan tujuan agar bisa mendapatkan informasi untuk penarikan kesimpulan dan pengambilan keputusan. Berdasarkan pengertian diatas, penelitian kuantatif bertujuan untuk menguji suatu hipotesis yang berkaitan dengan pengumpulan data, anaisis data dan interpretasi terhadap hasil dari anaisis tersebut. Populasi dari penelitian ini adaah karyawan pada CV Griyacom Bandar Lampung yang berjumlah sebanyak 130 orang. Daam penelitian ini sampel yang digunakan adaah 40 orang dengan metode *purposive sampling*. Diamana *purposive Sampling* adaah teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan peneliti atau evauator tentang sampel mana yang paing bermanfaat dan *representative* (Babbie,2021). Terkadang sampel yang akan diambil ditentukan berdasarkan pengetahuan tentang suatu populasi, anggota-anggotanya dan tujuan dari penelitian. Teknik anaisis yang digunakan daam penelitian ini merupakan anaisis data kuantitatif yang akan menguji serta menganaisis data dengan perhitungan dan akan menarik kesimpulan dari hasil pengujian tersebut untuk mempermudah peneliti daam melakukan penelitian, maka peneliti melakukan anaisis menggunakan program SPSS ver 25. Aat-aat anaisis yang akan digunakan yaitu: Uji Vaiditas Uji Reliabilitas, Anaisi Regresi Linear Berganda, Uji F Dan Uji T.

Teknik Anaisis

Uji Vaiditas dan Uji Reliabilitas

Digunakan untuk mengukur vaid atau tidaknya suatu indikator. Suatu kuisioner dikatakan vaid jika pertanyaan kuesionernya mampu untuk mengungkapkan sesuatu

yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handa jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adaah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Anaisis Regresi Linier Berganda

Anaisis ini menggunakan model probabilitas linier sebagaimana model regresi yang lain, di mana parameternya dapat ditaksir dengan prosedur kuadrat terkecil biasa (OLS) yang umum. Anaisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variable independen (lingkungan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Persamaan regresi berganda adaah sebagai berikut (Sugiyono, 2021):

$$Y = \delta + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e.$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Karyawan
- δ : Konstanta.
- b1 : Koefisien regresi dari variabel X1 (Lingkungan Kerja)
- b2 : Koefisien regresi dari variabel X2 (Disiplin Kerja)
- b3 : Koefisien regresi dari variabel X3 (Budaya Organisasi)
- X 1 : Lingkungan Kerja
- X 2 : Disiplin Kerja
- X 3 : Budaya Organisasi
- e : Standar error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Distribusi Data Pervariabel

Tabel 2 Distribusi Data Lingkungan Kerja X1

No	Interva	F	Persentase	Ktegori
1	10 -18	0,00	0,0	Sangat tidak baik
2	19 - 26	0,00	0,0	Tidak baik
3	27 - 34	3,00	7,5	Cukup Baik
4	35 - 42	22,00	55,0	Baik
5	43 - 50	15,00	37,5	Sangat Baik
	Tota	40,00	100,0	

Sumber: Data Diolah 2024

Dari 40 orang responden penelitian, yang menyatakan Lingkungan kerja telah diberikan dengan “sangat tidak baik” ada 0 orang (0%), yang menyatakan “Tidak baik” ada 0 Orang (0%), yang menyatakan “Cukup Baik” ada 3 Orang (7,5%), yang menyatakan “Baik” ada 22 orang (55%) yang menyatakan sangat Baik 15 Orang (37,5%). Secara keseluruhan pegawai pada CV griyacom menganggap bahwa Lingkungan daam kategori “Baik” karena hasil jawaban responden dominan pada interval 35-42.

Tabel 3 Distribusi Data Displin Kerja X2

No	Interva	F	Persentase	Ktegori
1	10 -18	0,00	0,0	Sangat tidak baik
2	19 - 26	0,00	0,0	Tidak baik
3	27 - 34	1,00	2,5	Cukup Baik
4	35 - 42	18,00	45,0	Baik
5	43 - 50	21,00	52,5	Sangat Baik

	Tota	40,00	100,0	
--	------	-------	-------	--

Sumber: Data Diolah 2024

Dari 40 orang responden penelitian, yang menyatakan Displin kerja telah diberikan dengan “sangat tidak baik” ada 0 orang (0%), yang menyatakan “Tidak baik” ada 0 Orang (0%), yang menyatakan “Cukup Baik” ada 1 Orang (2,5%), yang menyatakan “Baik” ada 18 orang (45%) yang menyatakan “sangat Baik” 21 Orang (52,5%). Secara keseluruhan pegawai pada CV griyacom menganggap bahwa Lingkungan daam kategori “Sangat Baik” karena hasil jawaban responden dominan pada interva 43-50.

Tabel 4 Distribusi Budaya Organisasi Kerja X3

No	Interva	F	Persentase	Ktegori
1	10 -18	0,00	0,0	Sangat tidak baik
2	19 - 26	0,00	0,0	Tidak baik
3	27 - 34	8,00	20,0	Cukup Baik
4	35 - 42	25,00	62,5	Baik
5	43 - 50	7,00	17,5	Sangat Baik
	Tota	40,00	100,0	

Sumber: Data Diolah 2024

Dari 40 orang responden penelitian, yang menyatakan Budaya Organisasi telah diberikan dengan “sangat tidak baik” ada 0 orang (0%), yang menyatakan “Tidak baik” ada 0 Orang (0%), yang menyatakan “Cukup Baik” ada 8 Orang (20,%), yang menyatakan “Baik” ada 25 orang (62,5%) yang menyatakan “sangat Baik” 7 Orang (17,5%). Secara keseluruhan pegawai pada CV griyacom menganggap bahwa Lingkungan daam kategori “Baik” karena hasil jawaban responden dominan pada interva 35-42.

Tabel 5 Distribusi Kinerja Karyawan Y

No	N	Interva	F	Persentas	Ktegori
1		10 -18	0,00	0,0	Sangat tidak baik
2		19 - 26	0,00	0,0	Tidak baik
3		27 - 34	17,00	42,5	Cukup Baik
4		35 - 42	23,00	57,5	Baik
5		43 - 50	0,00	0,0	Sangat Baik
		Tota	40,00	100,0	

Sumber: Diolah 2024

Dari 40 orang responden penelitian, yang menyatakan Kinerja Karyawan telah diberikan dengan “sangat tidak baik” ada 0 orang (0%), yang menyatakan “Tidak baik” ada 0 Orang (0%), yang menyatakan “Cukup Baik” ada 17 Orang (42,5,%), yang menyatakan “Baik” ada 23 orang (57,5%) yang menyatakan “sangat Baik” 0 Orang (0%).

Uji Vaiditas

Uji vaiditas akan menguji masing-masing variabel yang akan digunakan daam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 40 pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Butir pernyataan dikatakan vaid jika r hitung lebih besar dari r tabel dengan taraf signifikan 5% adapun kriteria daam menentukan vaid atau tidaknya suatu pertanyaan daam penelitian ini R tabel = 0,31. Berdasarkan anaisis yang telah dilakukan maka hasil pengujian vaiditas dapat di tunjukan sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Vaiditas Data

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X1)	X01	0,3764	0,31	VAID
	X02	0,3900	0,31	VAID
	X03	0,4766	0,31	VAID
	X04	0,3217	0,31	VAID
	X05	0,3284	0,31	VAID
	X06	0,4636	0,31	VAID
	X07	0,5581	0,31	VAID
	X08	0,3683	0,31	VAID
	X09	0,3978	0,31	VAID
	X10	0,5720	0,31	VAID
Disiplin Kerja (X2)	X11	0,4257	0,31	VAID
	X12	0,5569	0,31	VAID
	X13	0,5704	0,31	VAID
	X14	0,3466	0,31	VAID
	X15	0,3202	0,31	VAID
	X16	0,3341	0,31	VAID
	X17	0,3266	0,31	VAID
	X18	0,3442	0,31	VAID
	X19	0,3677	0,31	VAID
	X20	0,5003	0,31	VAID
Budaya Organisasi(X3)	X21	0,3932	0,31	VAID
	X22	0,4451	0,31	VAID
	X23	0,3787	0,31	VAID
	X24	0,3256	0,31	VAID
	X25	0,4335	0,31	VAID
	X26	0,3581	0,31	VAID
	X27	0,4134	0,31	VAID
	X28	0,5853	0,31	VAID
	X29	0,3818	0,31	VAID
	X30	0,5491	0,31	VAID
Kinerja Karyawan(Y)	X31	0,4168	0,31	VAID
	X32	0,4829	0,31	VAID
	X33	0,3233	0,31	VAID
	X34	0,5510	0,31	VAID
	X35	0,3494	0,31	VAID
	X36	0,4261	0,31	VAID
	X37	0,5744	0,31	VAID
	X38	0,3557	0,31	VAID
	X39	0,4345	0,31	VAID

Sumber: Diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dikatakan bahwa, semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel daam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari nilai R tabel. Dengan demikian maka semua indikator dinyatakan void.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adaah suatu aat ukur kuisoner yang merupakan aat pengukuran konstruktur atau variabel. Uji reliabilitas adaah tingkat kestabilan suatu aat pengukur daam mengukur suatu gejaa atau kejadian. Semakin tinggi reabilitas suatu aat pengukur, semakin stabil pula aat pengukur tersebut. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Apha >0,60. Berikut ini hasil pengujian reliabilitas disajikan daam bentuk table:

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's apha	Standar Loading Factor	Kesimpulan
----------	-----------------	------------------------	------------

Lingkungan Kerja (X1)	0,653	0,6	Reliabel
Displin Kerja (X2)	0,731	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,688	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,621	0,6	Reliabel

Sumber: Diolah SPSS 25

Berdasarkan Tabel diatas maka dapat dikatakan bahwa pernyataan variable dapat dipercaya karena nilai *Cronbach's Alpha* nya $>0,60$

Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel - variabel bebas yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3), terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan, digunakan Anaisis Regresi Linier Berganda dan hasil regresi dapat dilihat di tabel dibawah ini:

Tabel 8 Hasil Anaisi Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,164	1,037		5,943	0,000
	X1	0,269	0,170	0,271	1,585	0,022
	X2	0,012	0,231	0,008	0,505	0,026
	X3	0,168	0,240	0,118	0,699	0,019

Sumber: Data Diolah SPSS 25

Model persamaan regresi berganda dapat dibangun berdasarkan kolom B pada tabel sebelumnya. Berikut temuan penelitian dari model persamaan regresi berganda. $Y = 6,164 + 0,269X1 + 0,012X2 + 0,168X3$. Model persamaan regresi berganda analisis ini juga dapat dipahami sebagai berikut Berdasarkan Tabel 4.12. ditemukan bahwa:

Hasil uji signifikansi (sig.) secara parsial dari variabel X1 yaitu Lingkungan kerja, terhadap Y yaitu kinerja karyawan sebesar 0,022 yang berarti koefisien regresi X1 terhadap Y adalah signifikan Kurang dari 5% ($< 0,05$). Ha ini berarti bahwa hipotesis 1 (H1) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diterima atau terbukti.

Hasil uji signifikansi (sig.) secara parsial dari variabel X2 yaitu disiplin kerja terhadap Y yaitu kinerja karyawan sebesar 0,026 yang berarti koefisien regresi X2 terhadap Y adalah signifikan yaitu kurang dari 5% ($< 0,05$). Ha ini berarti bahwa hipotesis 2 (H2) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diterima atau terbukti.

Hasil uji signifikansi (sig.) secara parsial dari variabel X3 yaitu budaya Organisasi, terhadap Y yaitu kinerja karyawan sebesar 0,019 yang berarti koefisien regresi X3 terhadap Y adalah signifikan yaitu kurang dari 5% ($< 0,05$). Ha ini berarti bahwa hipotesis 3 (H3) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diterima atau terbukti.

Uji Parsial (T)

Tabel 9 Hasil Uji Parsial T

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig
X1	1,585	0,31	0,022
X2	0,505	0,31	0,026
X3	0,699	0,31	0,019

Sumber: Data Diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel hasil pengujian hipotesis parsial (uji t) untuk variabel lingkungan kerja dapat diketahui perolehan untuk nilai t hitung = 1,585 > t tabel = 0,31 dan nilai signifikansi (sig) = 0,022 < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya berdasarkan tabel 4.13 hasil pengujian hipotesis parsial (uji t) untuk variabel Disiplin Kerja dapat diketahui perolehan untuk t hitung = 0,505 > t tabel = 0,31 dan nilai signifikansi (sig) = 0,026 < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Dan variabel Budaya Organisasi dapat diketahui perolehan untuk t hitung = 0,699 > t tabel = 0,31 dan nilai signifikansi (sig) = 0,019 < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

Uji Parsial (F)

Uji Simultan (F) pada dasarnya menunjukkan bahwa apakah semua variabel independen yang dimaksud dalam model memiliki pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji Simultan (F) digunakan untuk menguji apakah ada atau tidak pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun pedoman yang digunakan yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai koefisien signifikan < 0.05 atau $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Jika nilai koefisien signifikan > 0.05 atau $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 10 Hasil Uji Parsial F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7961,800	3	210,600	1,497	.000 ^b
	Residua	6378,197	36	171,061		
	Tota	71710,000	39			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

Sumber: Data Diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, pengambilan keputusan berdasarkan nilai F hitung sebesar $1,497 > 0,31$ dengan tingkat signifikansi $0.000 > 0,05$. Jika nilai F hitung $< F$ tabel dengan sig. kurang dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Griyacom Bandar Lampung.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian tingkat signifikan pada disiplin kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Griyacom Bandar Lampung. Lingkungan kerja yang dimaksud di sini ialah lingkungan yang aman dan nyaman dari kebisingan, lingkungan bersih dan sebagainya. Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ini diperkuat dengan kajian sebelumnya seperti kajian Afid Fildianto (2012) yang mengatakan bahwa Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel Y Kinerja Karyawan. Kemudian kajian Tri Suryaningsih (2018) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja. Syardiansah dan Melati Putri Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil data yang telah dianalisis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan signifikan. H_a ini dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai. Pada CV Griyacom Bandar Lampung menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki kontribusi besar pada kinerja karyawan. Karyawan yang terlibat dalam organisasi dalam menjaankan tugasnya membutuhkan disiplin kerja yang baik. Hasil penelitian ini secara parsial sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mochammad Ery Putro Haryadi (2017), Nike Ningsih Purnama Sari (2017), serta Darmadi, N. Lilis Suryani, Ratna Sari (2021) yang

mengatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil data yang telah dianalisis menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan signifikan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai. CV Griyacom Bandar Lampung menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki kontribusi besar pada kinerja karyawan. Karyawan yang terlibat dalam organisasi dalam menjalankan tugasnya membutuhkan budaya organisasi yang baik. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nike Ningsih Purnama Sari (2017) dan Darmadi, N. Lilis Suryani, Ratna Sari (2021) yang mengatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan kajian teoritik dan hasil analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Kesimpulan tersebut ditunjukkan dari temuan-temuan hasil analisis sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji (Lingkungan Kerja) pada CV Griyacom Bandar Lampung , mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan)
2. Berdasarkan hasil uji (Disiplin Kerja) pada CV Griyacom Bandar Lampung , mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan)
3. Berdasarkan hasil uji (Budaya Organisasi) pada CV Griyacom berpengaruh positif terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan)
4. Berdasarkan hasil uji f hipotesis variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) pada CV Griyacom Bandar Lampung secara simultan mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat. 2011. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja. Tesis, Universitas Diponegoro Semarang.
- Aam, Monica, Lidya Tasya. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 5, No; 2
- Bagus Surya Kurniawan dan Hertiana Ikasari, 2013. Skripsi: Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koran PT. Tempo Jateng Dan D.I Yogyakarta.
- Basuki dan Indah Susilowati. "Dampak Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja". *Jurnal JRBI* Vol 1 No. 1 Hal. 31-47. 2005..
- Darsono, Prawironegoro. "Budaya Organisasi". Jakarta: Diadit Media. 2014
- Dharmawan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Liberty, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: PT Bumi Aksara. 2005.
- Muhardi, 2011. Skripsi: Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Sawin Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu"
- Ndraha, Taliziduhu. "Budaya Organisasi". Jakarta: Rineke Cipta. 2015.
- Prawatya, D.A., & Rahardjo, S.T (2012), Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (Pmkp) di Krai Purwodadi (doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis.

- Ranta Novita, 2012. Skripsi; Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk. Perawang. Universitas Sulta Syarif Kasim Riau
- Setyawan, Budi dan Waridin. "Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang, Vol.2 No.2". 2016
- Wahyuningsih, Evi. Muis, Mahlia & Sudirman, Indranty. "Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar, Jurnal Analisis, 2 (1), 38-44". 2013
- Umam, Khaerul, 2010. Perilaku Organisasi. Bandung. CV. Pustaka Ceria