

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pt. Gratama Finance Cabang Pematangsiantar

Diana Florenta Butar-Butar¹, Ferawati Zendrato², Pransisco Naibaho³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen
Universitas Efarina

ARTICLE INFO	ABSTRAK
Article history: Received Aug 3, 2025 Revised Aug 17, 2025 Accepted Aug 24, 2025	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang simultan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini merupakan pegawai yang bekerja di PT. Gratama Finance Cabang Pematangsiantar, dan 31 pegawai dengan kriteria tertentu sebagai sampel. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda yang dibantu dengan program SPSS versi 25 sebagai alat pengolah data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan hasil t hitung $3,618 > t_{\text{tabel}} 2,045$, dan nilai signifikan $0,001 < 0,050$. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan hasil t hitung $4,243 > t_{\text{tabel}} 2,045$, dan secara signifikan $0,000 > 0,050$. Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT. Gratama Finance Cabang Pematangsiantar. Hal ini dikarenakan hasil untuk F hitung $(18,131) > F_{\text{tabel}} (3,34)$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$.
Keywords: Budaya Organisasi; Kinerja Pegawai; Lingkungan Kerja.	
<i>This is an open access article under the CC BY-NC license.</i> 	

Corresponding Author:

Diana Florenta Butar-Butar,
Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen
Universitas Efarina,
Jl. Pendeta J. Wismar Saragih No. 72-74, Bane, Pematangsiantar Sumatera Utara. Indonesia 21143
Email: dianaflorentabutarbutar@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah hal penting yang dimiliki perusahaan. Suatu perusahaan harus memiliki kemampuan dalam mengelola sumber daya manusianya seefisien mungkin. SDM yang harus dimiliki adalah usaha, tenaga, serta kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Meningkatkan kualitas karyawan adalah sumber daya yang berharga sepanjang fase pengembangan. Karyawan yang berkinerja tinggi secara konsisten menghasilkan pekerjaan terbaik sesuai dengan tujuannya. Misalnya, setiap karyawan akan mampu melakukan tugas-tugas yang penting bagi operasional perusahaan.

Untuk mencapai prinsip dan tujuan pembangunan bagi warganya, sistem manajemen pemerintahan suatu negara mempunyai peranan yang sangat penting. Khususnya faktor yang mempengaruhi produktivitas untuk penyelenggaraan pemerintahan, mewujudkan suatu penyelenggaraan pemerintahan yang terfokus pada pencapaian hasil yang sebaik-baiknya, dan apakah penyelenggaraan pemerintahan mengutamakan manfaat bagi kesejahteraan masyarakat merupakan beberapa pertanyaan mendasar seputar pengelolaan pemerintahan. Apabila tujuan

penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan itu sendiri didukung oleh sistem pemerintahan yang ada, maka serangkaian tahapan pembangunan berjalan dengan baik dan sukses. Keberhasilan pembangunan diukur dari seberapa baik pengelolaan pemerintahan atau manajemen kepegawaian dilaksanakan.

SDM yang memiliki etos kerja profesional merupakan perpaduan antara tindakan positif dalam bekerja yang tertanam dalam pemahaman yang kuat, nilai-nilai inti, dan dedikasi penuh terhadap paradigma kerja terpadu sangat penting dalam mengelola sebuah perusahaan, khususnya yang bersifat nirlaba. Ide-ide kunci tentang pekerjaan, seperti idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip panduan, cita-cita yang memotivasi, sikap bawaan, dan standar yang harus dipenuhi, disebut sebagai «paradigma kerja». Struktur organisasi dan mekanisme yang diterapkan di dalam perusahaan harus mendukung rencana yang telah diputuskan oleh para eksekutif. Gaya pemimpin menentukan sistem dan struktur. Kemampuan anggota dan siapa yang membantu ditentukan oleh pemimpin.

Salah satu bisnis yang bergerak di industri pembiayaan atau multifinance adalah PT. Oleh karena itu, PT Gratama Finance memperhatikan variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja sebagai bagian dari upaya menjaga kinerja karyawan. Di PT. Gratama Finance, manajemen harus meningkatkan kinerja pegawai agar diperoleh kinerja pegawai yang tinggi. Hal ini tidak dapat dipisahkan dari dampak budaya perusahaan, yang terlihat dari pola pikir karyawan yang berorientasi pada hasil. Pengembangan pegawai bertujuan untuk meningkatkan sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang penting bagi komitmen, integritas, akuntabilitas, dan disiplin sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif.

Budaya organisasi adalah suatu paradigma kepercayaan dan nilai-nilai yang diterima, ditanamkan, serta dipraktikkan oleh perusahaan. Pola ini memberikan makna tersendiri bagi organisasi dan menjadi landasan bagi aturan perilakunya, yang mempunyai volume dan beban kerja yang harus diwujudkan untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi menurut Mangkunegara adalah seperangkat anggapan atau sistem kepercayaan, nilai, dan norma yang telah dikembangkan dalam suatu organisasi dan menjadi pedoman perilaku bagi anggotanya untuk mengatasi permasalahan dengan adaptasi internal dan eksternal.

Perlunya penerapan budaya kerja bermula dari kondisi memprihatinkan yang melingkupi otoritas negara dengan mengabaikan prinsip-prinsip moral dan budaya kerja dalam menangani permasalahan ini. Fenomena umum di dunia saat ini adalah budaya kelambanan dan penundaan. Selain itu, budaya kerja aparatur dinilai masih di bawah standar dalam melayani masyarakat. Karena penerapan budaya kerja sangat penting, maka PT. Gratama Finance mengikuti kriteria penciptaan budaya kerja sebagai pedoman. Namun permasalahannya adalah pemahaman dan penerapannya di tempat kerja masih belum diketahui secara luas. Karyawan sering kali mengabaikan perintah atasannya, tidak tepat waktu ke tempat kerja di pagi hari, dan pulang kerja lebih cepat dari yang diharapkan. Ini adalah contoh perilaku karyawan yang tidak patuh dan tidak loyal. Hal ini juga disebabkan karena tidak ada satupun peraturan yang belum diberlakukan atau, lebih populernya, peraturan yang belum diterapkan dengan benar. Tatanan sosial yang berkembang membuat pola budaya organisasi yang sudah ketinggalan zaman menjadi tidak cocok lagi. Oleh karena itu, permintaan ini merupakan hal yang biasa, dan perusahaan harus beradaptasi dengan menerapkan penyesuaian kepemimpinan, menginspirasi karyawan, dan berbagi kebijakan perusahaan untuk keterlibatan masyarakat. Akibatnya, pekerja dapat dikatakan belum melakukan pekerjaannya secara maksimal, dan kehadirannya menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diperlukan berdasarkan fenomena yang terjadi.

Disiplin pegawai dipengaruhi oleh budaya perusahaan yang baik, yang tentu saja akan meningkatkan kinerja pegawai dan menurunkan kehadiran pegawai. Berdasarkan temuan observasi sebelumnya, dapat dibayangkan pula bahwa tempat kerja seorang pegawai dapat mempengaruhi kemampuannya dalam menghasilkan pekerjaan pada waktu yang tepat, sehingga menghasilkan pelayanan masyarakat yang optimal oleh pegawai yang memiliki kompetensi yang diperlukan. Lingkungan kerja dan budaya organisasi lainnya merupakan elemen terpisah yang mempengaruhi kinerja karyawan, menurut penelitian ini. Pembahasan lingkungan kerja dianggap penting karena pemimpin harus mengetahui jenis lingkungan kerja yang digunakan untuk kegiatan yang diarahkan pada tujuan dan dapat mengubahnya jika diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan

menciptakan suasana yang lebih ramah bisnis. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar seorang karyawan yang mungkin mempunyai dampak terhadap seberapa baik mereka menyelesaikan tugas .

Seluruh prasarana kerja yang berada di sekeliling pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang bisa memberikan pengaruh terhadap pekerjaan itu sendiri Budiasa mendefinisikan lingkungan kerja. Terlepas dari kenyataan bahwa tempat kerja merupakan komponen penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, banyak perusahaan masih tidak memberikan pertimbangan yang memadai terhadap tempat kerja mereka. Untuk mencapai tujuan perusahaan, lingkungan kerja dan budaya organisasi yang positif juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Tindakan yang dilakukan pekerja dalam rangka menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan disebut dengan kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah salah satu dari banyak aspek yang berkontribusi terhadap tingkat kepuasan dan ketidakpuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik merupakan ciri-ciri lingkungan kerja tersebut. Mengingat lingkungan kerja merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi. Segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kemampuannya dalam menjalankan tanggung jawabnya, seperti musik, kebersihan, dan sebagainya, disebut sebagai lingkungan kerja.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Gratama Finance Cabang Pematangsiantar. Lokasi penelitian berada di Jalan Sangnawalu No. 46, Land A 45 Pematangsiantar, yang dilaksanakan pada bulan Juli hingga Agustus. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Gratama Finance, sedangkan sampelnya ditentukan dari pegawai yang dianggap mewakili populasi sesuai keterbatasan penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui data primer dan sekunder dengan instrumen kuesioner dan wawancara. Kuesioner disusun secara terstruktur dan menggunakan skala Likert 5 poin untuk mengukur sikap, persepsi, dan opini responden, sedangkan wawancara digunakan sebagai pendukung dalam memperoleh informasi lebih mendalam.

Teknik pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25 melalui tahapan uji validitas, uji reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Analisis data menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji simultan (F) dan uji parsial (t), dengan tingkat signifikansi 5%, serta pengukuran koefisien determinasi (R^2) untuk melihat besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Gratama Finance Indonesia adalah perusahaan pembiayaan yang berdiri sejak 1992 dengan nama awal PT. Aspac Utama Multifinance, kemudian berubah menjadi PT. Anugerah Utama Multifinance pada 2001, dan resmi berganti nama menjadi PT. Gratama Finance Indonesia pada Juli 2022 setelah mendapat persetujuan Otoritas Jasa Keuangan. Berkantor pusat di Plaza Asia, Jakarta Selatan, perusahaan ini fokus pada pembiayaan investasi, modal kerja, dan multiguna, dengan keunggulan dalam mendukung pengusaha showroom mobil bekas melalui penyediaan modal kerja. Selain itu, Gratama Finance memperluas jangkauan melalui pembukaan cabang di berbagai daerah seperti Duri, Kendari, Tabanan, Gorontalo, dan Palu, sebagai bentuk komitmen dalam meningkatkan akses pembiayaan sekaligus mendorong pemerataan ekonomi nasional. Salah satu cabangnya juga beroperasi di Kota Pematangsiantar.

Deskripsi Responden

Dalam penelitian ini, 31 responden yang sesuai dengan karakteristik dijadikan sebagai sampel penelitian. Berikut ini terkait data responden disajikan dalam bentuk tabel yaitu :

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Perempuan	19	61,30
2	Laki-Laki	12	38,70
Jumlah		31	100

Sumber: Data Olahan 2025

Dari tabel di atas, dari 31 responden, sebanyak 12 responden laki-laki atau 38,70%, sedangkan sisanya sebanyak 19 responden Perempuan atau 61,30%.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Klasifikasi Tingkat Umur	Frekuensi	Persentase
20 – 30	7	22,58
31 – 40	10	32,26
41 – 50	8	25,81
> 50	6	19,35
Jumlah	31	100

Sumber: Data Olahan 2025

Dari 31 responden, 7 orang atau 22,58% tergolong dalam kelompok umur 1 (20-30 tahun), ada 10 orang, atau 32,26%, pada kelompok usia 2 (31-40 tahun). Kelompok umur 3 (41-50 tahun) dan 8 orang atau 25,81% serta kelompok umur 4 sebanyak 6 orang (>50 tahun) atau 19,35%.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Klasifikasi Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA	15	48,39
D3	6	19,35
S1	10	32,26
Jumlah	31	100

Sumber: Data Olahan, 2025

Tabel di atas menampilkan karakteristik responden didasarkan pada tingkat pendidikannya. Dari 31 responden, 15 orang atau 48,39%, telah menyelesaikan sekolah menengah atas, 6 orang, atau 19,35%, telah memperoleh D3 dan 10 orang bergelar Sarjana atau 32,26%.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1 – 5 tahun	21	67,74
5 – 10 tahun	7	22,58
>10 tahun	3	9,68
Jumlah	31	100

Sumber: Data Olahan, 2025

Tabel di atas menampilkan karakteristik responden didasarkan pada lamanya bekerja. Dari 31 responden, 21 orang sudah bekerja selama 1-5 tahun atau 67,74%, 7 orang bekerja selama 5-10 tahun atau 22,58% dan 3 orang sudah bekerja lebih dari 10 tahun atau 9,68%.

Uji Validitas

Apabila nilai korelasi total item yang disesuaikan melebihi R_{tabel} (0,355), maka kuesioner dianggap valid. Untuk lebih jelasnya lihat tabel berikut yang menunjukkan hasil uji validitas:

Tabel 5. Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)
Item-Total Statistics

Pertanyaan	R Tabel	Corrected Item Total Correlation	Keterangan
Budaya Organisasi 1	0,355	0,887	Valid
Budaya Organisasi 2	0,355	0,704	Valid
Budaya Organisasi 3	0,355	0,753	Valid
Budaya Organisasi 4	0,355	0,665	Valid
Budaya Organisasi 5	0,355	0,887	Valid
Budaya Organisasi 6	0,355	0,753	Valid
Budaya Organisasi 7	0,355	0,887	Valid
Budaya Organisasi 8	0,355	0,852	Valid
Budaya Organisasi 9	0,355	0,385	Valid
Budaya Organisasi 10	0,355	0,801	Valid
Budaya Organisasi 11	0,355	0,840	Valid
Budaya Organisasi 12	0,355	0,358	Valid

Sumber: SPSS 25

Dari tabel diatas terlihat nilai Corrected Item pada variabel budaya organisasi > Rtabel. Diperoleh nilai keseluruhan item untuk mengukur variabel budaya kerja > 0,355. Sehingga disimpulkan bahwa item yang dipakai dalam pengukuran variable ini valid.

Tabel 6. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)
Item-Total Statistics

Pertanyaan	R Tabel	Corrected Item Total Correlation	Keterangan
Lingkungan Kerja 1	0,355	0,670	Valid
Lingkungan Kerja 2	0,355	0,521	Valid
Lingkungan Kerja 3	0,355	0,614	Valid
Lingkungan Kerja 4	0,355	0,565	Valid
Lingkungan Kerja 5	0,355	0,709	Valid
Lingkungan Kerja 6	0,355	0,726	Valid
Lingkungan Kerja 7	0,355	0,764	Valid
Lingkungan Kerja 8	0,355	0,831	Valid

Sumber: SPSS 25

Dari tabel diatas terlihat nilai Corrected Item pada variabel lingkungan kerja > Rtabel. Diperoleh nilai keseluruhan item untuk mengukur variabel lingkungan kerja > 0,355. Sehingga disimpulkan bahwa item yang dipakai dalam pengukuran variable ini valid.

Tabel 7. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)
Item-Total Statistics

Pertanyaan	R Tabel	Corrected Item Total Correlation	Keterangan
Kinerja Pegawai 1	0,355	0,521	Valid
Kinerja Pegawai 2	0,355	0,776	Valid
Kinerja Pegawai 3	0,355	0,395	Valid
Kinerja Pegawai 4	0,355	0,395	Valid
Kinerja Pegawai 5	0,355	0,776	Valid
Kinerja Pegawai 6	0,355	0,418	Valid
Kinerja Pegawai 7	0,355	0,407	Valid
Kinerja Pegawai 8	0,355	0,384	Valid
Kinerja Pegawai 9	0,355	0,692	Valid

Sumber: SPSS 25

Terlihat dari tabel berikut bahwa nilai Corrected item-Total Correlation variabel kinerja pegawai > Rtabel. Validitas pengukuran variable kinerja pegawai nilai keseluruhan item untuk mengukur variabel kinerja pegawai > 0,355. Sehingga disimpulkan bahwa item yang dipakai dalam pengukuran variable ini valid.

Uji Realibilitas

Cronbach Alpha dipakai dalam penelitian ini untuk menguji ketergantungan. Nilai Cronbach's Alpha yang diterima secara umum lebih besar dari 0,6. Semakin tinggi variabel diukur maka semakin tinggi nilai Cronbach's Alpha. Tabel berikut menampilkan hasil dari pengujian ini, yaitu :

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Budaya Organisasi	12	0,92	Reliable
2	Lingkungan Kerja	8	0,84	Reliable
3	Kinerja Pegawai	9	0,68	Reliable

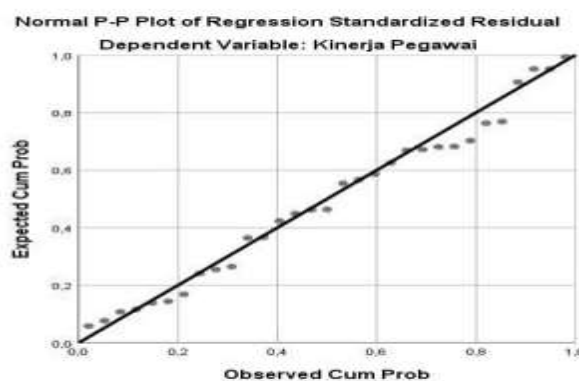
Sumber: SPSS 25

Dapat disimpulkan bahwa konsep pengukuran setiap variabel dalam kuesioner dapat dipercaya berdasarkan temuan uji reliabilitas yang menunjukkan bahwa seluruh variabel mempunyai Cronbach'Alpha yang tinggi > 0,60. Hal ini menunjukkan kuesioner yang dipakai dalam penelitian ini dapat diandalkan.

Uji Normalitas

Dalam memastikan apakah sampel yang diambil dari populasi terdistribusi secara teratur, sehingga dilakukan uji normalitas. Uji ini dianalisis menggunakan SPSS versi 25 yaitu:

Grafik Uji Normalitas



Sumber: SPSS 25

Gambar 1. Uji Normalitas

Grafik plot dilihat berdasarkan data keluaran SPSS di atas. Apabila titik-titik pada gambar P-Plot mendekati dan mengikuti garis diagonal, maka disimpulkan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Batas VIF < 10 dan batas nilai tolerance > 0,10. Temuan uji multikolinearitas adalah sebagai berikut.

Tabel 9. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi	0,979	1,021
Lingkungan Kerja	0,979	1,021

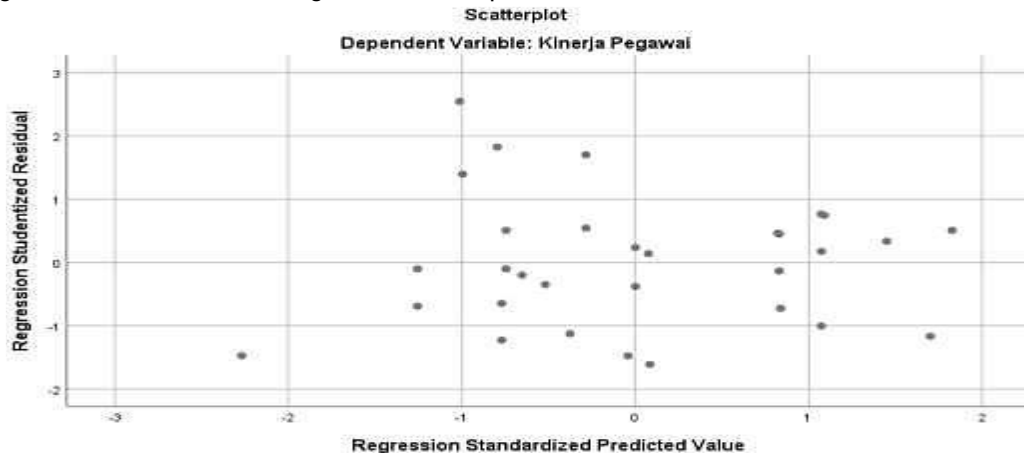
Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: SPSS 25

Dilihat dari tabel maka disimpulkan multikolinearitas tidak terjadi, dikarenakan hasil atau nilai dari Tolerance variable independen dalam penelitian > 0,10 dan VIF < 10.

Uji Heteroskedastisitas

Perbedaan varians (variasi) antara dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya disebut dengan heteroskedastisitas. Plot sebar antara ZPRED dan SRESID digunakan untuk mencari heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas tidak terjadi dalam model regresi apabila titik-titik scatter plot tersebar di atas dan di bawah nilai nol sumbu Y atau tidak menimbulkan pola tertentu. Plot sebar yang dihasilkan oleh model regresi terlihat seperti ini:



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas
Sumber: SPSS 25

Dari hasil di atas disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas dikarenakan titik-titik scatter plot tersebar di atas dan di bawah nilai nol pada sumbu Y dan juga tidak menimbulkan pola tertentu.

Uji Regresi Linear Berganda

Koefisien tabel pada hasil SPSS 25 dipakai dalam penelitian ini untuk mendapatkan hasil dari uji regresi terhadap pengaruh kedua variable independen terhadap terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan nilai-nilai tersebut, sebagai berikut:

Tabel 10. Uji Regresi Linear

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	10,805	4,806	-	2,248	0,033
Budaya Organisasi	0,245	0,068	0,456	3,618	0,001
Lingkungan Kerja	0,473	0,111	0,535	4,243	0,000

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas maka pengaruh variabel budaya organisasi X1 dan lingkungan kerja X2 terhadap kinerja pegawai, yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dijelaskan sebagai berikut:

- 1). Variabel kinerja pegawai mempunyai konstanta sebesar 10,805. jika variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki nilai nol.
- 2). Untuk variabel X1 nilai koefisien budaya organisasi yaitu 0,245. Yang menunjukkan bahwa asumsi seluruh faktor independen lain dari model regresi tetap maka variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,245 setiap peningkatan budaya organisasi.

- 3). Untuk variabel X2 nilai koefisien lingkungan kerja yaitu 0,473. Yang menunjukkan bahwa asumsi seluruh variabel bebas dari model regresi tetap maka variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,245 setiap kenaikan satu satuan lingkungan kerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Temuan pengujian dapat digunakan untuk menggambarkan sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis uji ini disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 11. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.751 ^a	0.564	0.533	1.77013	1.828

Keterangan:

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: SPSS 25

Koefisien determinasi berdasarkan nilai R Square sekitar 0,564 atau 56,4%. Dengan kata lain kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel independennya yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja sebesar 56,4% dan sisanya sebesar 43,6% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah faktor independen berpengaruh signifikan dan simultan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan sebesar 0,05.

Tabel 12. Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	113.621	2	56.810	18.131	,000 ^b
Residual	87.734	28	3.133		
Total	201.355	30			

Pengujian secara bersamaan antara variabel dependen dengan variabel independen, dan nilai Fhitung (18,131) > Ftabel (3,34) dan nilai sig 0,000 < 0,05 atau nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t bertujuan dalam menentukan apakah variabel independen lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Apabila thitung melebihi ttabel maka dapat dikatakan suatu variabel mempunyai pengaruh.

Tabel 13. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B		Beta		
1					
(Constant)	10.805	4.806		2.248	,033
Budaya Organisasi	0.245	0.068	0.456	3.618	,001
Lingkungan Kerja	0.473	0.111	0.535	4.243	,000

Keterangan:

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: SPSS 25

Koefisien Model 1 budaya organisasi terhadap kinerja pegawai mempunyai nilai sig sebesar 0,001 sesuai tabel di atas. H1 diterima dan Ho ditolak dan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau 0,001 < 0,05. Dengan ttabel=2,045 maka variabel X1 mempunyai thitung sebesar 3,618. Sehingga disimpulkan variabel X1 memberikan kontribusi terhadap Y karena thitung 3,618 > ttabel 2,045. Sehingga disimpulkan, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai sig 0,000. Maka nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 disetujui. Dengan $t_{tabel}=2,045$ maka variabel X_2 mempunyai thitung sebesar 4,243. Sehingga disimpulkan variabel X_2 memberikan kontribusi terhadap Y karena thitung 4,243 $> t_{tabel}$ 2,045. Sehingga disimpulkan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. PEMBAHASAN

Pengaruh Variabel Budaya Organisasi (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan temuan penelitian tersebut, Budaya organisasi PT. Gratama Finance Cabang Pematangsiantar meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Oleh sebab itu, hipotesis penelitian bahwa budaya organisasi pada PT. Gratama Finance Cabang Pematangsiantar meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan telah diterima.

Hal ini memperlihatkan bahwa kinerja karyawan di PT. Gratama Finance Cabang Pematangsiantar akan meningkat sebanding dengan budaya perusahaan. Pegawai akan berkinerja lebih baik jika budaya organisasi yang berbasis pada misi, konsistensi, fleksibilitas, dan keterlibatan tercapai. Dalam hal ini, Budaya organisasi PT. Gratama Finance Cabang Pematangsiantar yang kuat dan memotivasi para pegawai untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Dari rangkuman tanggapan responden terlihat bahwa variabel budaya organisasi menghasilkan rata-rata yang tinggi. Persepsi karyawan tertinggi terhadap indikator budaya organisasi yang dirasakan pegawai PT. Gratama Finance Cabang Pematangsiantar adalah kegembiraan dan pemahaman kerja karyawan ditingkatkan yang merupakan indikator motivasi.

Hal ini menunjukkan bahwa Budaya organisasi PT. Gratama Finance Cabang Pematangsiantar memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya guna memberikan layanan terbaik kepada konsumen dan sesuai dengan uraian tugas mereka.

Karyawan di perusahaan dengan budaya yang kuat lebih loyal dibandingkan karyawan di organisasi dengan budaya buruk, menurut Robbins dan (2020). Sehingga kesimpulannya terkait hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini konsisten dan dapat dibandingkan dengan temuan penelitian lainnya, termasuk yang dilakukan oleh Hiola, dkk (2024) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Lingkungan kerja PT. Gratama Finance Cabang Pematangsiantar secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan sesuai temuan penelitian di atas. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini adalah bahwa kinerja pegawai PT. Gratama Finance Cabang Pematangsiantar meningkat secara signifikan oleh lingkungan kerja telah diterima. Hal ini memperlihatkan bahwa kinerja karyawan meningkat seiring dengan kualitas lingkungan kerja. Jika persyaratan pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, keselamatan kerja, dan hubungan karyawan terpenuhi, kinerja pegawai akan meningkat. Telah dibuktikan bahwa tempat kerja yang aman dan nyaman mempengaruhi produktivitas pekerja.

Variabel lingkungan kerja menjadi pertimbangan dalam hal ini oleh PT. Gratama Finance Cabang Pematangsiantar guna meningkatkan kinerja pegawai dalam melayani konsumen. Dari rangkuman tanggapan responden terlihat bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai rata-rata outcome yang tinggi. Hubungan kerja yang positif antara pemimpin dan karyawan adalah tanda terbaik dari lingkungan kerja yang positif. Salah satu tanda adanya hubungan positif antara pemimpin dan karyawan adalah adanya interaksi positif antara kedua kelompok tersebut. Fakta bahwa pekerja sering terlibat dan berkomunikasi satu sama lain untuk tujuan efisiensi pekerjaan, dan terbuka dalam berbagi ide tanpa memandang posisinya agar memudahkan pekerjaan mereka, menunjukkan bahwa hubungan di PT. Gratama Finance Cabang Pematangsiantar diperkirakan berfungsi dengan baik atau lancar.

Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sabilila & Wahyuni (2022) yang menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan pernyataan Indirawati & Rovita, (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar karyawan yang mungkin mempengaruhi kemampuannya dalam melakukan pekerjaannya.

Pengaruh Variabel Budaya Organisasi (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja karyawan PT. Gratama Finance Cabang Pematangsiantar secara bersamaan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi serta lingkungan kerja, berdasarkan temuan penelitian. Hal ini ditunjukkan dengan fakta bahwa PT. Gratama Finance Cabang Pematangsiantar diperlukan dalam rangka memaksimalkan pengelolaan sumber daya manusia. Karena pada akhirnya akan menentukan kelangsungan hidup organisasi, sehingga pengelolaan SDM harus dimulai sejak dini. Sebagai penanggung jawab manajemen, dituntut harus mampu merencanakan dengan matang, menciptakan strategi yang berhasil, dan mengoordinasikan seluruh elemen organisasi terkhusus pada sumber daya manusia yang lebih ditingkatkan.

Perusahaan yang unggul dan mampu bersaing hanya dapat dicapai jika SDM yang dimiliki produktif, inventif, dan kreatif serta memiliki semangat dan loyalitas yang konsisten. Hal ini sangat diperlukan bagi PT. Gratama Finance Cabang Pematangsiantar untuk mampu memenuhi standar kinerja karyawan yang ditetapkan perusahaan. Hanya dengan meningkatkan kinerja karyawan terhadap organisasi maka sumber daya manusia organisasi atau karyawan yang memenuhi persyaratan tersebut dapat tersedia. Oleh karena itu, PT. Gratama Finance Cabang Pematangsiantar menjaga kinerja pegawai dengan mempertimbangkan variabel-variabel yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan budaya organisasi.

5. KESIMPULAN

Berikut adalah kesimpulan penelitian yang berdasarkan pada temuan yang telah disebutkan sebelumnya: Pada PT. Gratama Finance Cabang Pematangsiantar, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi serta lingkungan kerja. Lingkungan kerja di PT. Gratama Finance Cabang Pematangsiantar mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, begitu pula budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun Variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh sebesar 56,4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya yaitu 43,6% dipengaruhi oleh faktor tambahan yang belum tercakup dalam penelitian ini. Peneliti berusaha memberikan rekomendasi dan saran untuk organisasi dan peneliti masa depan berdasarkan temuan penelitian ini: Bagi Institusi, Berdasarkan jawaban kuesioner difokuskan pada indikator-indikator yang mempunyai nilai paling rendah agar PT. Gratama Finance Cabang Pematangsiantar dapat mengevaluasi dan meningkatkan kinerja pegawai. Peneliti selanjutnya, Agar diperoleh hasil yang representatif dalam menarik kesimpulan dengan membandingkan masing-masing indikator, disarankan agar penelitian selanjutnya dilakukan pada perusahaan yang memiliki rentang karakteristik yang lebih luas dan menggunakan variabel independen yang lebih banyak dibandingkan dengan yang digunakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, N., & Malik, S. Z. (2021). Impact of Organizational Culture on Employee Performance: Mediating Role of Work Environment. *Journal of Business & Management*, 23(5), 45–54.
- Alhusaini, M. (2020). *Produktivitas dan prestasi kerja dalam organisasi*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 15(3), 45-56.
- Busro, B. (2020). *Prestasi kerja karyawan dalam organisasi modern*. Jurnal Ilmiah Penelitian, 8(2), 120-130.
- Fitriani, E., & Rahmawati, D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(1), 78–89.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (Edisi ke-11). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, R., & Sari, D. P. (2022). Dampak Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(3), 210–223.
- Hiola, R. R., Podungge, R., & Juanna, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo. *El-Economica*, 2(3), 1–12.

- Indirawati, D., & Rovita, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengadilan Negeri Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 4(3), 642–653.
- Kurniawan, R., & Sari, Y. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 250–262.
- Latif, R., et al. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai*. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 19(1), 30-45.
- Lestari, P. D., & Wijaya, A. (2023). Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance in Manufacturing Sector. *Asian Journal of Business and Management*, 11(2), 113–124.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2020). *Work Motivation and Satisfaction: Theory, Research, and Practice*. Routledge.
- Moehersono, (2010). *Pengukuran kinerja berdasarkan pendekatan kompetensi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Mukhtar, M., & Md, N. (2020). *Kontribusi individu terhadap organisasi dan kinerja*. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 14(4), 75-89.
- Mone, M. A., McKinley, W., & Barker, V. L. (2021). The impact of organizational culture on organizational effectiveness: A model and empirical test. *Journal of Business Research*, 123, 123–135.
- Nasution, L., & Harahap, M. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(2), 150–165.
- Oktavia, D., & Fernos, A. (2023). *Lingkungan kerja dan kenyamanan karyawan*. *Jurnal Psikologi Industri*, 21(2), 100-112.
- Prasetyo, A., & Lestari, S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(1), 57–69.
- Ramadhani, A., & Putri, F. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT XYZ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 7(1), 89–102.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (15th ed.). Pearson.
- Rialmi, F., & Morsen, M. (2020). *Kualitas dan kuantitas pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi*. *Jurnal Manajemen Unikom*, 5(1), 25-37.
- Sabilila, R. A., & Wahyuni, D. U. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Surabaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 1(2), 45–55.
- Santoso, D., & Fauzi, M. (2020). Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai di Instansi Pemerintah. *Jurnal Administrasi Publik*, 14(1), 15–28.
- Schein, E. H., & Schein, P. A. (2020). *Organizational Culture and Leadership* (5th ed.). Wiley.
- Sulistyawati, A., & Siska, E. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Prudential Life Assurance. *Jurnal Mahasiswa Kreatif*, 2(4), 153–166.
- Saputra, M. (2021). *Pengaruh lingkungan sosial dan psikologis terhadap kinerja pekerja*. Skripsi, Universitas Komputer Indonesia.
- Santoso, D., & Fauzi, M. (2024). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Kreatif. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*, 5(1), 33–45.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-28). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Valentine, S. R., Meglich, P., Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2024). *Human resource management* (17th ed.). Cengage Learning.
- Wulandari, F., & Nugroho, H. (2022). Hubungan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(2), 124–136.
- Yulianto, A., & Hidayat, S. (2022). The Effect of Work Environment and Organizational Culture on Employee Performance in SMEs. *International Journal of Business and Economic Research*, 11(3), 140–151.