

Determinasi Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Ary Prasetyo^{1*}, Seriousman Zega², Merline Julianti³, Suratman⁴, and Vicentius Ade Arianto Ciptoputra⁵

^{1,2,4,5} Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo

³ Program Studi Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational culture and work environment variables on employee performance variables. This type of research is explanatory research while the method used in this study is quantitative by using a questionnaire as a research instrument. The data collection technique in this study is using a simple random sampling technique with a sample size of 169 people from a total population of 292 employees at PT WIK Far East Batam. The analysis used in this study is the structural equality model (SEM) with Amos software version 24. The results of this study include organizational culture variables having a positive but insignificant effect on employee performance variables and work environment variables having a positive and significant effect on employee performance variables. The magnitude of the direct influence of organizational culture variables and work environment variables on employee performance variables is 55.1%.

Keywords: organizational culture, work environment, Employee Performance, SEM AMOS.

Copyright(c)2024 Ary Prasetyo

✉ Corresponding author :

Email Address : arypras22@gmail.com

PENDAHULUAN

Persaingan di dunia industri semakin kompetitif, Perusahaan terus berupaya meningkatkan kinerja karyawan dengan tujuan produktivitas Perusahaan meningkat. Perusahaan tentunya sadar bahwa karyawan merupakan asset yang berharga dalam perusahaan. Oleh karena itu perlindungan terhadap karyawan, penciptaan budaya kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang nyaman harus selalu di jaga dalam Perusahaan (Ashary, 2020). Menurut Mangkunegara kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Motivasi atau semangat tenaga kerja untuk menyelesaikan tugas secara cepat dengan hasil kerja yang berkualitas tentunya akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan (Leonardo, 2020).

Penciptaan kinerja karyawan yang efektif dan efisien dalam sebuah perusahaan memerlukan budaya organisasi yang menjadi acuan atau pedoman. Penciptaan budaya organisasi yang positif sangat diperlukan guna mempengaruhi karyawan untuk berfikir

positif sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang meningkat sehingga juga berdampak positif terhadap produktivitas Perusahaan (Zainuddin *et al*, 2020). Budaya organisasi memiliki peran atau fungsi membentuk suatu aturan dan pedoman untuk anggota organisasi melakukan tindakan, perbuatan atau aktivitas yang sejalan dengan tujuan organisasi atau suatu perusahaan. Budaya organisasi yang tumbuh dan tertata dengan baik tentunya akan dapat memberikan dampak yang positif kepada suatu Perusahaan kearah perkembangan yang lebih baik (Putra *et al*, 2023).

Selain budaya organisasi, lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan membuat suasana kerja yang menyenangkan bagi karyawan. Lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang nyaman akan dapat memotivasi semangat atau gairah karyawan dalam bekerja sehingga Pekerja akan menjadi lebih bersemangan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hafidzi *et al*, 2023). Menurut data dari kementerian perdagangan Republik Indonesia pada tahun 2022, lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pekerja di Indonesia sebesar 30%. Data ini lebih besar dari disiplin kerja yang hanya 25% dan gaya kepemimpinan yang hanya 5% (Agustin *et al*, 2023).

Perusahaan WIK *Technology Attuned to Nature* membuka cabang di Indonesia dengan nama perusahaan PT. WIK Far East Batam yang berdiri dan beroperasi di Batam pada tahun 2014. Perusahaan tersebut berlokasi di Panbil Industrial Estate Factory A, Lot 5-9. Produk PT. WIK Far East Batam memproduksi Coffee Maker atau mesin pemasak kopi dengan model yang berbeda-beda seperti Mini Me, Piccolo, Ariel, Shiga, Tetris, Gaia dan Virtuo Mini Me. Data kinerja karyawan PT. WIK Far East Batam dari tahun 2019 sampai 2022 yaitu 81,70%, 83,45%, 82,19% dan 85,06% dari target yang ditentukan perusahaan dan tentunya kinerja tersebut masih jauh dari sasaran atau target Perusahaan.

Beberapa penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memberikan kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan (Sarumaha, 2022), (Firmansyah *et al*, 2022), (Oktavia *et al*, 2023). Beberapa penelitian memiliki kesimpulan berbeda yaitu budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Prasetyo, 2022), (Putra *et al*, 2023), (Marlius *et al*, 2023). Sehingga dari penelitian-penelitian terdahulu dapat disimpulkan masih ada *research gap* tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Beberapa penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memberikan kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ningsih *et al*, 2022), (Agustriani *et al*, 2022), (Setiani *et al*, 2023). Beberapa penelitian memiliki kesimpulan yang berbeda yaitu lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Nuriyah *et al*, 2022), (Arief *et al*, 2022), (Perkasa *et al*, 2023). Hal ini memberikan kesimpulan bahwa masih ada *research gap* tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu nilai, prinsip dan tradisi serta sikap yang dapat mempengaruhi tindakan atau tingkah laku anggota organisasi. Budaya organisasi di terangkan sebagai nilai-nilai yang dominan yang di sokong oleh organisasi dan merupakan falsafah kebijaksanaan organisasi tentang cara kinerja, asumsi dan kepercayaan dasar yang ada diantara anggota organisasi (Gusmery, 2023). Budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai, konvensi, keyakinan dan perilaku dari para anggota organisasi yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja suatu organisasi. Hal ini sebagai ekspresi dari karakter organisasi yang berbeda-beda dari anggotanya kemudian di gabungkan membentuk identitas dan citra organisasi sehingga berdampak pada kebahagiaan anggota organisasi untuk beradaptasi

terhadap perubahan dan peningkatan produktivitas (Putri *et al*, 2023). Indikator Budaya Organisasi yaitu: *innovation and risk taking* (inovasi dan pengambilan risiko), *attention to detail* (perhatian pada hal detail), *outcome orientation* (Orientasi pada Manfaat), *People Orientation* (Orientasi pada Orang), *Team Orientation* (Orientasi pada Tim), *Aggressiviness* (Agresivitas) dan *Stability* (Stabilitas) (Sisah *et al*, 2023).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu tempat atau lingkungan baik meliputi lingkungan fisik dan non fisik yang memberikan rasa aman dan nyaman, dimana karyawan melakukan aktifitas kerja sehari-hari (Lawren *et al*, 2023). Lingkungan kerja adalah semua alat perkakas dan semua bahan disekitar pekerja yang di gunakan pekerja untuk bekerja menggunakan metode dan pengaturan kerja, baik berkerja secara sendiri atau berkelompok (Nisa *et al*, 2023). Indikator lingkungan kerja meliputi: Pencahayaan, Suhu udara, Kebisingan, Warna dan ruang gerak, Keamanan dan hubungan antar pegawai (Luthfiana *et al*, 2023).

Kinerja Karyawan

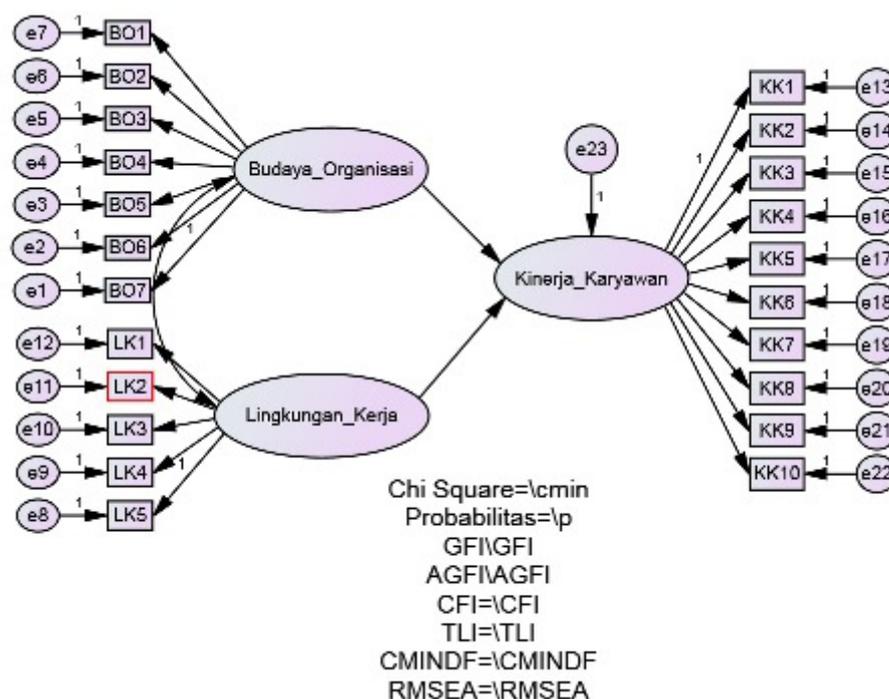
Kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang lakukan oleh karyawan yang berhubungan dengan tujuan dari perusahaan seperti kualitas, kuantitas, efesiensi dan kreteria efektivitas lainnya, dibandingkan dengan target yang ditentukan oleh perusahaan (Suratman *et al*, 2023). Kinerja karyawan adalah hasil usaha baik secara kuantitas maupun kualitas yang diberikan Perusahaan kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang di berikan kepadanya dalam periode waktu tertentu (Kawiana *et al*, 2023). Variabel kinerja karyawan secara operasional dapat diukur dengan menggunakan Indikator seperti: kemampuan menggunakan metode, kemampuan menggunakan teknik, tanggung jawab, kuantitas kerja, kualitas kerja, kreativitas, kerjasama, keandalan, inisiatif dan *personal quality* (Suratman *et al*, 2023).

METODOLOGI

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* yaitu jenis penelitian yang menerangkan kedudukan beberapa variable yang diteliti dan pengaruh variable satu dengan yang diteliti variable yang lainnya. Metode pendekantanya menggunakan metode *kuantitatif* yang datanya dikumpulkan dengan kuesioner atau angket (Prasetyo *et al*, 2024). Teknik pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* yaitu dengan *teknik simple random sampling* dimana *responden* dianggap homogen sehingga pengambilan sample dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Suratman *et al*, 2023).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT WIK Far East Batam berjumlah 292 orang. Sedangkan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin dengan tingkat toleransi (e) sebesar 5%. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan rumus slovin, maka jumlah sample yang harus diambil berjumlah 169 orang. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan Structural Equation Model (SEM) berbasis AMOS version 24.

Pada model penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu 2 variabel eksogen yaitu budaya organisasi dan lingkungan dan 1 variabel endogen yaitu kinerja karyawan.



Gambar 1: Model Penelitian Diterminasi Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis dalam penelitian ini adalah

H₁= Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. WIK Far East Batam

H₂= Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. WIK Far East Batam

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Normalitas

Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model (SEM)* menggunakan AMOS version 24. Dari hasil analisis normalitas data dapat dilihat pada tabel *Assessment of normality* dibawah ini:

Tabel 1. *Assessment of normality*

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KK10	1.000	5.000	-.028	-.147	-.599	-1.590
KK9	1.000	5.000	-.015	-.079	-.475	-1.260
KK8	1.000	5.000	-.075	-.398	-.361	-.959
KK7	1.000	5.000	.071	.376	-.371	-.984
KK6	2.000	5.000	.211	1.118	-.736	-1.953
KK5	1.000	5.000	-.122	-.648	-.147	-.389
KK4	1.000	5.000	-.091	-.485	-.143	-.379
KK3	1.000	5.000	-.045	-.237	-.435	-1.154
KK2	1.000	5.000	.111	.588	-.549	-1.456
KK1	1.000	5.000	-.130	-.687	-.338	-.897
LK1	1.000	5.000	.064	.341	-.716	-1.899

Determinasi Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....

LK2	1.000	5.000	-.141	-.750	-.420	-1.114
LK3	1.000	5.000	-.184	-.976	-.531	-1.408
LK4	1.000	5.000	-.171	-.909	-.519	-1.378
LK5	1.000	5.000	-.236	-1.254	-.417	-1.106
BO1	2.000	5.000	.122	.647	-.796	-2.112
BO2	1.000	5.000	.026	.140	-.411	-1.092
BO3	2.000	5.000	.270	1.435	-.860	-2.282
BO4	1.000	5.000	.006	.029	-.605	-1.606
BO5	1.000	5.000	-.114	-.605	-.270	-.718
BO6	1.000	5.000	-.031	-.166	-.404	-1.073
BO7	1.000	5.000	-.113	-.600	-.153	-.405
Multivariate					406.184	81.246

Hasil analisis normalisasi data dapat dilihat dari tabel *Assessment of normality*, dimana normalitas variabel budaya organisasi ditunjukkan melalui 7 indikator yaitu dengan item BO1 sampai BO7 pada kolom variable. Pada ke 7 indikator variable budaya organisasi diatas, terlihat nilai c.r pada *skewness* yang ditampilkan, nilai paling kecil atau minimum pada indikator item BO5 dengan nilai -0.605 dan paling tinggi atau maksimum ditunjukkan pada indikator item BO3 dengan nilai 1.435. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai minimum dan maksimum pada *skewness* diseluruh indikator variable budaya organisasi, tidak ada yang mempunyai nilai c.r untuk *skewness* lebih kecil (<)-2.58 dan lebih besar (>) +2.58. Kesimpulannya bahwa sebaran data untuk semua indikator budaya organisasi adalah berdistribusi normal dilihat dari kecondongan data.

Sedangkan normalitas variabel lingkungan kerja ditunjukkan melalui 5 indikator yaitu dengan item LK1 sampai LK7 pada kolom variable. Pada ke 5 indikator variable lingkungan kerja diatas, terlihat nilai c.r pada *skewness* yang ditampilkan, nilai paling kecil atau minimum pada indikator item LK5 dengan nilai -1.254 dan paling tinggi atau maksimum ditunjukkan pada indikator item LK1 dengan nilai 0.341. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai minimum dan maksimum pada *skewness* diseluruh indikator variable lingkungan kerja, tidak ada yang mempunyai nilai c.r untuk *skewness* lebih kecil (<)-2.58 dan lebih besar (>) +2.58. Kesimpulannya bahwa sebaran data untuk semua indikator lingkungan kerja adalah berdistribusi normal dilihat dari kecondongan data.

Hasil Uji normalitas variable kinerja karyawan ditunjukkan melalui 10 indikator yaitu dengan item KK1 sampai KK10 pada kolom variable. Pada ke 10 indikator variable kinerja karyawan diatas, terlihat nilai c.r pada *skewness* yang ditampilkan, nilai paling kecil atau minimum pada indikator item KK1 dengan nilai -0.687 dan paling tinggi atau maksimum ditunjukkan pada indikator item KK6 dengan nilai 1.118. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai minimum dan maksimum pada *skewness* diseluruh indikator variable kinerja karyawan, tidak ada yang mempunyai nilai c.r untuk *skewness* lebih kecil (<)-2.58 dan lebih besar (>) +2.58. Kesimpulannya bahwa sebaran data untuk semua indikator kinerja karyawan adalah berdistribusi normal dilihat dari kecondongan data.

Normalisasi dari keruncingan data atau *kurtosis* pada varibel budaya organisasi dapat dilihat pada tabel *Assessment of normality*. Dari table dapat dilihat nilai paling rendah atau minimum pada indikator BO3 dengan nilai -2.282 dan paling tinggi atau maksimum pada indikator BO7 dengan nilai -0.405. Jadi dari hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada dari indikator budaya organisasi yang mempunyai nilai c.r. untuk keruncingan atau *kurtosis* lebih kecil (<)-2.58 dan lebih besar (>) +2.58. Kesimpulan untuk uji Normalisasi dari keruncingan data atau *kurtosis* pada varibel budaya organisasi, penyebaran data pada semua indikator

budaya organisasi mempunyai penyebar normal (tidak runcing). Dengan demikian untuk variable budaya organisasi, ditinjau dari kecondongan data dan keruncingan data, 10 indikator variabel budaya organisasi berdistribusi normal.

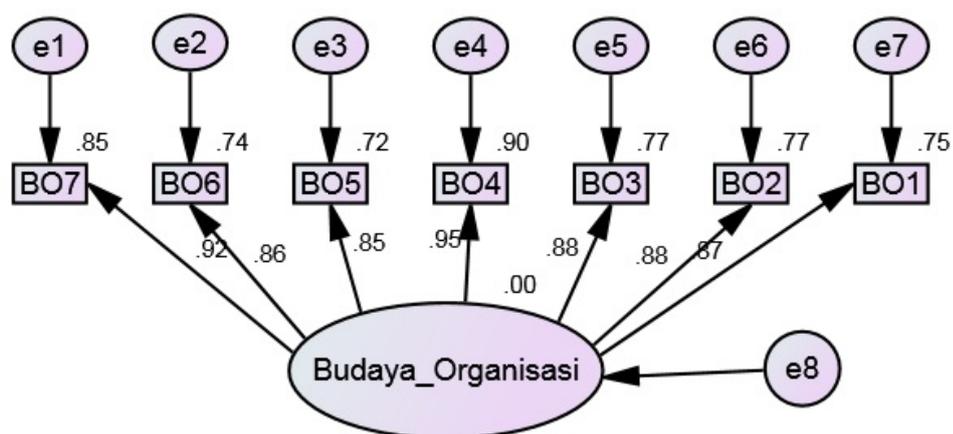
Normalisasi dari keruncingan data atau *kurtosis* pada variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel *Assessment of normality*, nilai paling rendah atau minimum pada indikator LK1 dengan nilai -1.899 dan paling tinggi atau maksimum pada indikator LK5 dengan nilai -1.106. Jadi dari hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada dari indikator lingkungan kerja yang mempunyai nilai c.r. untuk keruncingan atau *kurtosis* lebih kecil (<)-2.58 dan lebih besar (>) +2.58. Kesimpulan untuk uji Normalisasi dari keruncingan data atau *kurtosis* pada variabel lingkungan kerja, penyebaran data pada semua indikator lingkungan kerja mempunyai penyebar normal (tidak runcing). Dengan demikian untuk variable lingkungan kerja, ditinjau dari kecondongan data dan keruncingan data, 5 indikator variabel lingkungan kerja berdistribusi normal.

Normalisasi dari keruncingan data atau *kurtosis* pada variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel *Assessment of normality*, nilai paling rendah atau minimum pada indikator KK6 dengan nilai -1.953 dan paling tinggi atau maksimum pada indicator KK4 dengan nilai -0.379. Jadi dari hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada dari indikator kinerja karyawan yang mempunyai nilai c.r. untuk keruncingan atau *kurtosis* lebih kecil (<)-2.58 dan lebih besar (>) +2.58. Kesimpulan untuk uji Normalisasi dari keruncingan data atau *kurtosis* pada variabel kinerja karyawan, penyebaran data pada semua indikator kinerja karyawan mempunyai penyebar normal (tidak runcing). Dengan demikian untuk variable kinerja karyawan, ditinjau dari kecondongan data dan keruncingan data, 5 indikator variabel kinerja karyawan berdistribusi normal.

Analisis Faktor Konfirmatori

Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Budaya Organisasi

Confirmatory factor analysis atau analisis CFA variabel Budaya Organisasi hasilnya dapat dilihat pada gambar dan tabel-tabel berikut ini:



Gambar 2: Confirmatory factor analysis variabel budaya organisasi

Tabel 2. Regression weights variabel budaya organisasi

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
BO7	<---	Budaya_Organisasi	1.000				
BO6	<---	Budaya_Organisasi	.963	.055	17.459	***	par_1
BO5	<---	Budaya_Organisasi	.940	.055	17.031	***	par_2
BO4	<---	Budaya_Organisasi	1.098	.047	23.490	***	par_3

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
BO3	<---	Budaya_Organisasi	.941	.051	18.422	***	par_4
BO2	<---	Budaya_Organisasi	.966	.053	18.253	***	par_5
BO1	<---	Budaya_Organisasi	.990	.055	17.927	***	par_6

Tabel 3. Standardized regression weights variabel budaya organisasi

			Estimate
BO7	<---	Budaya_Organisasi	.923
BO6	<---	Budaya_Organisasi	.859
BO5	<---	Budaya_Organisasi	.851
BO4	<---	Budaya_Organisasi	.948
BO3	<---	Budaya_Organisasi	.879
BO2	<---	Budaya_Organisasi	.875
BO1	<---	Budaya_Organisasi	.869

Hasil *confirmatory factor analysis* atau uji CFA terhadap indikator-indikator dari variabel budaya organisasi dapat dilihat pada Tabel *Regression weights* variabel budaya organisasi (Tabel 2), Gambar *Confirmatory factor analysis* variabel kompensasi (Gambar 2), dan tabel *Standardized regression weights* variabel kompensasi (Tabel 3). Dalam *confirmatory factor analysis* presentase rata-rata nilai *variance extraced* (AVE) antara indikator-indikator variabel budaya organisasi, dalam mempermudah perhitungannya diringkas dalam sebuah sebagai berikut:

Tabel 4. Perhitungan *Variance Extracted* Dan *Construct Reliabilty* variabel budaya organisasi.

Indikator	Loading Faktor (λ)	λ^2	1- λ^2
BO7	0.923	0.852	0.148
BO6	0.859	0.738	0.262
BO5	0.851	0.724	0.276
BO4	0.948	0.899	0.101
BO3	0.879	0.773	0.227
BO2	0.875	0.766	0.234
BO1	0.869	0.755	0.245
TOTAL	6.204	5.50614	1.49386

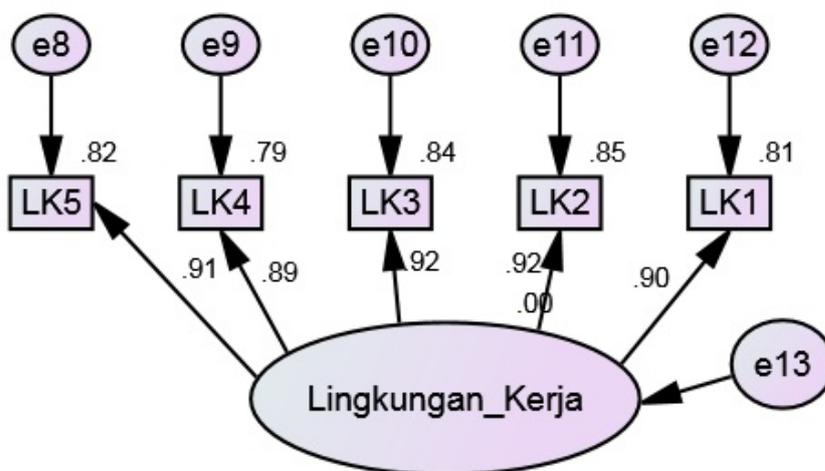
Dari tabel perhitungan *variance extracted* dan *construct reliabilty* variabel budaya organisasi (Tabel 4), angka-angka tersebut selanjutnya dimasukan kedalam rumus *variance extraced* (AVE), $Ave = \frac{\lambda}{\lambda+(1-\lambda^2)} = 0.787$. *Confirmatory factor analysis* untuk *Construct Reliabilty* variabel budaya organisasi, angka-angka dari tabel perhitungan *variance extracted* dan *construct reliabilty* variabel budaya organisasi (Tabel 4), dimasukan ke dalam rumus *Construct Reliabilty* (CR), $CR = \frac{(\lambda)^2}{(\lambda)^2+(1-\lambda^2)} = 0,963$. Dari hasil diatas dapat disimpulkan sebagaimana table Hasil uji CFA Variabel budaya organisasi dibawah ini.

Tabel 5. Hasil uji CFA Variabel budaya organisasi

Item	Cut-of Value	Hasil	Keterangan
Probabilitas semua indikator	< 0.05	All < 0.05	Terpenuhi
loading faktor	> 0.5	All > 0.5	Terpenuhi
Variance Extraced (AVE)	> 0.5	0.787	Terpenuhi
Construct Reliabilty (CR)	> 0.7	0.963	Terpenuhi

Analisis Faktor Konfirmatori Variabel lingkungan kerja

Confirmatory factor analysis atau analisis CFA variabel lingkungan kerja hasilnya dapat dilihat pada gambar dan tabel-tabel berikut ini:



Gambar 3: Confirmatory factor analysis variabel lingkungan

Tabel 6. Regression weights variabel lingkungan kerja

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
LK5	<---	Lingkungan_Kerja	1.000				
LK4	<---	Lingkungan_Kerja	.953	.052	18.166	***	par_1
LK3	<---	Lingkungan_Kerja	.976	.049	19.865	***	par_2
LK2	<---	Lingkungan_Kerja	.877	.044	19.744	***	par_3
LK1	<---	Lingkungan_Kerja	.909	.049	18.563	***	par_4

Tabel 7. Standardized regression weights variabel lingkungan kerja

			Estimate
LK5	<---	Lingkungan_Kerja	.908
LK4	<---	Lingkungan_Kerja	.889
LK3	<---	Lingkungan_Kerja	.918
LK2	<---	Lingkungan_Kerja	.921
LK1	<---	Lingkungan_Kerja	.900

Hasil confirmatory factor analysis atau uji CFA terhadap indikator-indikator dari variabel lingkungan kerja, dapat dilihat pada Tabel Regression weights variabel lingkungan kerja (Tabel 6), Gambar Confirmatory factor analysis variabel lingkungan kerja (Gambar 3), dan tabel Standardized regression weights variabel lingkungan kerja (Tabel 7). Dalam confirmatory

factor analysis prosentase rata-rata nilai variance extraced (AVE) antara indikator-indikator variabel lingkungan kerja, untuk mempermudah perhitungannya diringkas dalam sebuah sebagai berikut:

Tabel 8. Perhitungan Variance Extracted Dan Construct Reliabilty variabel lingkungan kerja.

Indikator	Loading Faktor (λ)	λ^2	1- λ^2
LK5	0.908	0.824	0.176
LK4	0.889	0.790	0.210
LK3	0.918	0.843	0.157
LK2	0.921	0.848	0.152
LK1	0.900	0.810	0.190
TOTAL	4.536	4.116	0.884

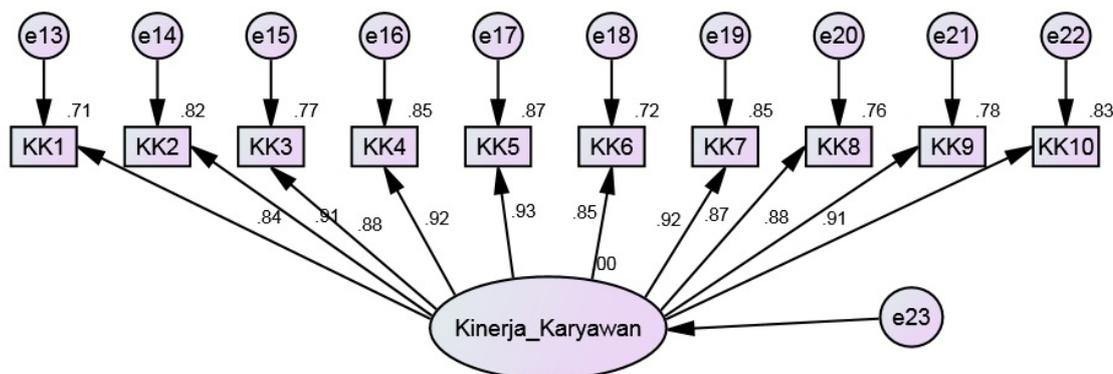
Dari tabel perhitungan variance extracted dan construct reliabilty variabel lingkungan kerja (Tabel 10), angka-angka tersebut selanjutnya dimasukan kedalam rumus variance extraced (AVE), $Ave = \frac{\lambda}{\lambda+(1-\lambda^2)} = 0.823$. Confirmatory factor analysis untuk Construct Reliabilty variabel lingkungan kerja, angka-angka dari tabel perhitungan variance extracted dan construct reliabilty variabel lingkungan kerja (Tabel 8), dimasukan ke dalam rumus Construct Reliabilty (CR), $CR = \frac{(\lambda)^2}{(\lambda)^2+(1-\lambda^2)} = 0,959$. Dari hasil diatas dapat disimpulkan sebagaimana table Hasil uji CFA Variabel lingkungan kerja dibawah ini.

Tabel 9. Hasil uji CFA Variabel lingkungan kerja

Item	Cut-of Value	Hasil	Keterangan
Probabilitas semua indikator	< 0.05	All < 0.05	Terpenuhi
loading faktor	> 0.5	All > 0.5	Terpenuhi
Variance Extraced (AVE)	> 0.5	0.823	Terpenuhi
Construct Reliabilty (CR)	> 0.7	0.959	Terpenuhi

Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Kinerja Karyawan

Confirmatory factor analysis atau analisis CFA variabel kinerja karyawan hasilnya dapat dilihat pada gambar dan tabel-tabel berikut ini:



Gambar 4: Confirmatory factor analysis variabel kinerja karyawan

Tabel 10. Regression weights variabel kinerja karyawan

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KK1	<---	Kinerja_Karyawan	1.000				
KK2	<---	Kinerja_Karyawan	1.051	.065	16.177	***	par_1
KK3	<---	Kinerja_Karyawan	.983	.065	15.088	***	par_2
KK4	<---	Kinerja_Karyawan	1.046	.063	16.632	***	par_3
KK5	<---	Kinerja_Karyawan	1.060	.063	16.940	***	par_4
KK6	<---	Kinerja_Karyawan	.931	.066	14.150	***	par_5
KK7	<---	Kinerja_Karyawan	1.012	.062	16.416	***	par_6
KK8	<---	Kinerja_Karyawan	1.029	.069	14.877	***	par_7
KK9	<---	Kinerja_Karyawan	1.008	.066	15.245	***	par_8
KK10	<---	Kinerja_Karyawan	1.061	.066	16.145	***	par_9

Tabel 11. Standardized regression weights variabel kinerja

			Estimate
KK1	<---	Kinerja_Karyawan	.840
KK2	<---	Kinerja_Karyawan	.907
KK3	<---	Kinerja_Karyawan	.877
KK4	<---	Kinerja_Karyawan	.922
KK5	<---	Kinerja_Karyawan	.933
KK6	<---	Kinerja_Karyawan	.846
KK7	<---	Kinerja_Karyawan	.920
KK8	<---	Kinerja_Karyawan	.872
KK9	<---	Kinerja_Karyawan	.881
KK10	<---	Kinerja_Karyawan	.912

Hasil *confirmatory factor analysis* atau uji CFA terhadap indikator-indikator dari variabel kinerja karyawan, dapat dilihat pada Tabel *Regression weights* variabel kinerja karyawan (Tabel 10), Gambar *Confirmatory factor analysis* variabel kinerja karyawan (Gambar 4), dan tabel *Standardized regression weights* variabel kinerja karyawan (Tabel 11). Dalam *confirmatory factor analysis* prosentase rata-rata nilai *variance extraced* (AVE) antara indikator-indikator variabel kinerja karyawan, untuk mempermudah perhitungannya diringkas dalam sebuah sebagai berikut:

Tabel 12. Perhitungan *Variance Extracted* Dan *Construct Reliabilty* variabel kinerja karyawan

Indikator	Loading Faktor (λ)	λ^2	1- λ^2
KK1	0.84	0.706	0.294
KK2	0.907	0.823	0.177
KK3	0.877	0.769	0.231
KK4	0.922	0.850	0.150
KK5	0.933	0.870	0.130
KK6	0.846	0.716	0.284
KK7	0.92	0.846	0.154
KK8	0.872	0.760	0.240

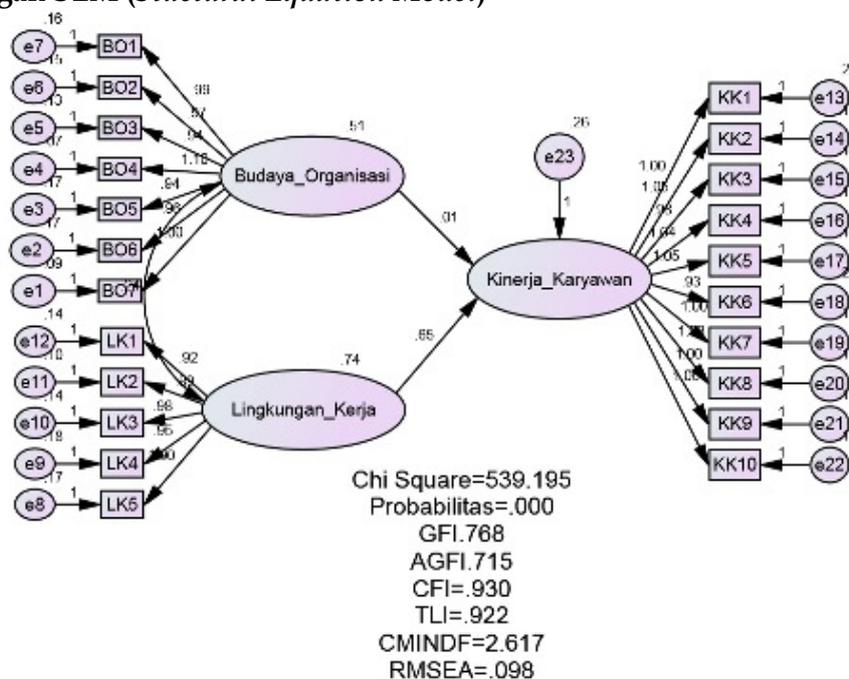
KK9	0.881	0.776	0.224
KK10	0.912	0.832	0.168
TOTAL	8.910	7.948	2.052

Dari tabel perhitungan *variance extracted* dan *construct reliabilty* variabel kinerja karyawan (Tabel 12), angka-angka tersebut selanjutnya dimasukan kedalam rumus *variance extraced* (AVE), $Ave = \frac{\lambda}{\lambda+(1-\lambda^2)} = 0.795$. *Confirmatory factor analysis* untuk *Construct Reliabilty* variabel kinerja karyawan, angka-angka dari tabel perhitungan *variance extracted* dan *construct reliabilty* variabel kinerja karyawan (Tabel 12), dimasukan ke dalam rumus *Construct Reliabilty* (CR), $CR = \frac{(\lambda)^2}{(\lambda)^2+(1-\lambda^2)} = 0,975$. Dari hasil diatas dapat disimpulkan sebagaiman table Hasil uji CFA Variabel kinerja karyawan dibawah ini.

Tabel 13. Hasil uji CFA Variabel kinerja karyawan

Item	Cut-of Value	Hasil	Keterangan
Probalilitas semua indikator	< 0.05	All < 0.05	Terpenuhi
loading faktor	> 0.5	All > 0.5	Terpenuhi
Variance Extraced (AVE)	> 0.5	0.795	Terpenuhi
Construct Reliabilty (CR)	> 0.7	0.975	Terpenuhi

Analisis dengan SEM (Structural Equation Model)



Gambar 5. Analisis Structural Equation Model Diterminasi Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Determinasi Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....

Analisis Model Persamaan Struktural

Model persamaan struktur pengaruh budaya organisasi (x_1) dan lingkungan kerja (x_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

$$H_1 : Y = \gamma_{y,x1}X_1 + e_1 \rightarrow \text{berpengaruh positif dan signifikan secara langsung } X_1 \text{ terhadap } Y$$

$$H_2 : Y = \gamma_{y,x2}X_2 + e_2 \rightarrow \text{berpengaruh positif dan signifikan secara langsung } X_2 \text{ terhadap } Y$$

Tabel 14. Standardized Direct Effects

	LINGKUNGAN KERJA	BUDAYA ORGANISASI
KINERJA KARYAWAN	.739	.008

Tabel 15. Regression Weights

	Estimate	S.E.	C.R.	P
KINERJA KARYAWAN <--- BUDAYA ORGANISASI	.009	.064	.132	.895
KINERJA KARYAWAN <--- LINGKUNGAN KERJA	.655	.067	9.810	***

Tabel 16. Standardized Regression Weights

	Estimate
KINERJA KARYAWAN <--- BUDAYA ORGANISASI	.008
KINERJA KARYAWAN <--- LINGKUNGAN KERJA	.739

Hasil analisis data diatas menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan mempunyai *Standardized estimate (Regression Weights)* sebesar 0.009 dengan nilai CR (*Critical ratio*) = 0.132 dan *probability* = 0.895. Nilai CR 0.132 < 2,000 dan *Probability* = 0.895 > 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah bernilai positif akan tetapi tidak berpengaruh secara signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti (Prasetyo, 2022), (Putra et al, 2023), (Marlius et al, 2023), yang memberikan kesimpulan budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil lain bertolak belakang dari penelitian ini (Sarumaha, 2022), (Firmansyah et al, 2022), (Oktavia et al, 2023), yang memberikan kesimpulan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan memperhatikan *Standardized estimate* variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan, maka model persamaan struktural adalah sebagaimana berikut ini: $H_1 : Y = \gamma_{y,x1}X_1 + e_1 \rightarrow = 0,009X_1 + e_1$ (Positif, tidak signifikan).

Hasil analisis data, pengaruh secara langsung lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan, mempunyai *Standardized estimate (Regression Weights)* sebesar 0.655 dengan nilai CR (*Critical ratio*) = 9.810 dan *probability* = 0.000 Nilai CR 9.810 > 2,000 dan *Probability* = 0.000 < 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah bernilai positif dan berpengaruh secara signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti (Ningsih et al, 2022), (Agustriani et al, 2022), (Setiani et al, 2023), yang memberikan kesimpulan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil lain bertolak belakang dari penelitian ini (Nuriyah et al, 2022), (Arief et al, 2022), (Perkasa et al, 2023). yang memberikan kesimpulan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan memperhatikan *Standardized estimate* variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan, maka model persamaan struktural adalah sebagaimana berikut ini: $H_2 : Y = \gamma_{y,x2}X_2 + e_1 \rightarrow = 0,655X_2 + e_2$ (Positif, signifikan)

Analisis Model pengukuran dengan Squared Multiple Correlations

Analisis pengukuran dengan koefisien determinasi atau biasa dilambangkan dengan R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara langsung variabel budaya organisasi an lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pada analisis ini dapat dilihat pada hasil ditabel *squared multiple correlations* hasil dari pengolahan data dengan *stuctural equation model* (SEM).

Tabel 17. *Squared multiple correlations*

	Estimate
KINERJA	0.551

Nilai *Square Multiple Correlation* untuk kinerja karyawan apada penelitian ini ditunjukan oleh tabel *Squared multiple correlations* (Tabel 19) adalah sebesar 0,551. Dari hasil tersebut, besarnya pengaruh secara langsung variabel budaya organisasi dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah $0,551 \times 100\% = 55,1\%$. Hal ini berarti bahwa pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan hanya 55,1% dan sisannya yaitu 54,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Analisis goodness of fit

Berdasarkan kriteria uji, *Chi-square* (x^2), Probabilitas, GFI, AGFI, CFI, TLI, Relatif Chi-square/ CMIN/DF (x^2/df) dan RMSEA di atas dan nilai *Goodness of Fit* hasil pengolahan data *stuctural equation model* (SEM) dengan *software Amos verison 24*, maka dapat ditampilkan dalam sebuah tabel sebagaimana berikut ini:

Tabel 18. *Evaluasi Goodness of Fit*

<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut-of Value</i>	Hasil Model	Keterangan
Chi-square (x^2)	Diharapkan kecil	539.195	Kurang baik
Probabilitas	>0,05	0,000	Kurang baik
GFI	$\geq 0,90$	0,768	Marginal
AGFI	$\geq 0,90$	0,715	Marginal
CFI	$\geq 0,90$	0,930	Baik
TLI	$\geq 0,90$	0,922	Baik
CMIN/DF	$\leq 3,00$	2.617	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,098	Marginal

Nilai *cut-of-value* dan *goodness of fit* hasil model yang dsajikan pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa dari 8 kriteria, 4 kriteria yang terpenuhi atau baik, 3 marginal dan 2 kriteria kurang baik. 4 kriteria yang terpenuhi adalah CFI, TLI dan *Relatif Chi-square/ CMIN/DF* (x^2/df). Dan RMSEA. 3 kriteria marginal adalah GFI dan AGFI, sedangkan 2 kriteria kurang baik adalah Chi-square (x^2) dan probabilitas. Chi-square (x^2) dengan nilai 539,195 dan probabilitas dengan nilai 0,00 menunjukkan model belum baik, akan tetapi nilai Chi-square (x^2) sensitif terhadap jumlah sampel. Jadi perlu kita lihat juga kriteria fit yang lain yaitu GFI, AGFI, CFI, TLI, Relatif Chi-square/ CMIN/DF (x^2/df) dan RMSEA. Karena sudah 3 kriteria yang sudah terpenuhi atau baik dan 3 yang marginal dari delapan kriteria yang disyaratkan, maka model analisis di atas dapat dinyatakan sebagai model yang baik. (Yasa et al, 2020).

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. WIK Far East Batam
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan karyawan di PT. WIK Far East Batam

3. Pengaruh secara langsung budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan di PT. WIK Far East Batam adalah sebesar 55,1%.

Referensi :

- Agustin, R., & Wijayanti, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kementerian Perdagangan Republik Indonesia. *Journal on Education*, 5(4), 12412-12427.
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104-122.
- Arief, I., Kusnadi, I. H., Cakranegara, P. A., Moridu, I., & Ernayani, R. (2022). Analisis Peran Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Importir Nasional Peralatan Rumah Tangga. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(5), 2780-2789.
- Ashary, L. (2020). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan produktivitas karyawan industri kuliner di kabupaten jember. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis GROWTH (JEBG)*, 17(2), 32-51.
- Firmansyah, N. A., & Maria, V. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. the Univenus Serang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12), 3841-3848.
- Gusmery, N., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kepercayaan Diri Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(2), 123-141.
- Hafidzi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (Literature review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal ekonomi manajemen sistem informasi*, 4(6), 990-1003.
- Kawiana, I. G. P., Cempaka, N. M. S., Supartha, W. G., & Dewi, L. K. C. (2023). Peran Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Knowledge Management dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Limajari Interbhuaana Bali. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(2), 2024-2040.
- Lawren, C., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TSA di Bogor. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 149-158.
- Leonardo, R. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Rakyat Indonesia Pagar Alam)*. Universitas Bina Darma.
- Luthfiana, H., & Rianto, M. R. (2023). Literature Review terhadap Kepuasan Kerja: Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 4(1), 27-37.
- Marlius, D., & Sari, L. M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 462-477.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52-63.
- Nisa, S. H., & Emilda, E. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan KPN Eka Cita di Kec. Negara, Bali. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 4(2), 64-70.

- Nuriyah, S., Qomariah, N., & Setyowati, T. (2022). Pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(1), 14-31.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993-1005.
- Perkasa, D. H., Arbaina, C., Purwanto, S., Sari, O. H., & Tarmiji, A. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(02), 47-59.
- Prasetyo, A. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Structural Equation Model. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 7(3), 81-94.
- Prasetyo, A., Rina, R., & Arora, C. (2024). PENGARUH CELEBRITY ENDOSER DAN MEDIA SOSIAL TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MASYARAKAT KOTA BATAM. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 10(3), 279-294.
- Putra, A. R., Sukmawati, S., Desriyati, W., & Dewi, I. N. (2023). Peran Budaya Organisasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Divisi Produksi PT. Dover Chemical. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(2), 1389-1396.
- Putra, A. T., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(4), 1751-1765.
- Putri, G. A. M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(2), 99-110.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28-36.
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279-292.
- Sisah, N., Djaelani, A. K., & Suharto, M. K. A. B. (2023). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi Dan Struktur Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Pengurus PMII Rayon Al-Farabi 2022-2023). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(02), 772-782.
- Suratman, S., Prasetyo, A., & Purba, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 555-571.
- Yasa, I. W. C., Wibisono, C., Gulo, E., & Prasetyo, A. (2020). Determination compensation, leadership, and organizational culture on performance through employee work satisfaction. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(07), 8758-8764.
- Zainuddin, M., & Nasikhah, A. (2020). PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri). *Istithmar : Jurnal Studi Ekonomi Syariah*, 4(2). 1-41.