

## **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Jatim Tbk. Cabang Tulungagung**

**Ika Ayu Marganings Mukti<sup>1\*</sup>, Sasi Utami<sup>2</sup>, Nur Laely<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Universitas Kadiri

\* E-mail Korespondensi: ikaayumarganingsmukti15@gmail.com

### **Information Article**

*History Article*

*Submission: 01-01-2026*

*Revision: 15-01-2026*

*Published: 20-01-2026*

### **DOI Article:**

**10.24905/mlt.v6i2.314**

### **A B S T R A K**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Jatim Tbk. Cabang Tulungagung. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena data penelitiannya berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik serta telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu kongkrit, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Jatim Tbk. Cabang Tulungagung yaitu sebanyak 59 orang. Sampelnya juga sebanyak 59 orang/responden. Metode pengumpulan data menggunakan angket (*questionare*), wawancara, dan studi dokumentasi. Sedangkan metode analisis data dengan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji signifikan secara parsial (uji statistik *t*), uji signifikansi secara serempak/simultan (uji statistik *f*), dan koefisien determinasi. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Berdasarkan (Uji-*F*) diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi dan variabel Lingkungan kerja secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Jatim Tbk. Cabang Tulungagung. Berdasarkan (Uji-*t*) variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Jatim Tbk. Cabang Tulungagung. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi (*R*<sup>2</sup>) menunjukkan bahwa hubungan antar variabel bebas Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang cukup erat terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Jatim Tbk. Cabang Tulungagung.

**Kata Kunci:** Keputusan Pembelian, *Brand Ambassador*, Promosi, *Korean Wave*

### **A B S T R A C T**

*This study aims to determine the influence of organizational culture and work environment on employee performance at PT. Bank Jatim Tbk. Tulungagung Branch. This study uses a quantitative research method because the research data is in the form of numbers and is analyzed using statistics and has met scientific principles, namely concrete, objective,*

### **Acknowledgment**

---

*measurable, rational, and systematic. The population in this study were all employees of PT. Bank Jatim Tbk. Tulungagung Branch, namely 59 people. The sample was also 59 people/respondents. Data collection methods used questionnaires, interviews, and documentation studies. While the data analysis method with validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, partial significance tests (t-statistical tests), simultaneous significance tests (f-statistical tests), and coefficients of determination. From the results of this study it can be concluded that Based on the (F-Test) it is known that the variables of Organizational Culture and Work Environment variables simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Bank Jatim Tbk. Tulungagung Branch. Based on the (t-test) variables of Organizational Culture and Work Environment have a positive and significant effect on Employee Performance of PT. Bank Jatim Tbk. Tulungagung Branch. Based on the calculation of the coefficient of determination (R2) it shows that the relationship between the independent variables of Organizational Culture and Work Environment has a fairly close relationship with Employee Performance of PT. Bank Jatim Tbk. Tulungagung Branch.*

**Keywords:** Purchasing Decision, Brand Ambassador, Promotion, Korean Wave

---

© 2025 Published by multiplier. Selection and/or peer-review under responsibility of multiplier

## PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi dan informasi yang pesat mengharuskan seluruh elemen dalam organisasi untuk terus beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Dinamika ini menjadi tantangan yang perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen dalam mengelola perusahaan. Setiap perubahan yang berlangsung menuntut sikap yang penuh kewaspadaan agar organisasi dapat dengan cepat menyesuaikan diri dan tetap bertahan dalam menghadapi perkembangan yang semakin cepat. Persaingan dalam dunia bisnis juga menuntut setiap elemen organisasi, terutama sumber daya manusia, untuk selalu siap dalam menghadapi kompetitor baru di industri (Wibowo, 2021:13).

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi karena setiap individu merupakan elemen utama yang mendukung kelangsungan operasional. SDM mencakup kombinasi antara kemampuan intelektual dan keterampilan fisik yang dimiliki seseorang. Faktor lingkungan dan keturunan turut membentuk perilaku individu, sementara

motivasi kerja dipengaruhi oleh keinginan untuk mencapai kepuasan pribadi (Mangkuprawira, 2022: 244). Oleh sebab itu, kemajuan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dapat menunjukkan performa terbaiknya.

Di antara berbagai jenis sumber daya yang dimiliki perusahaan, sumber daya manusia merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Keterampilan, motivasi, dan kecerdasan karyawan memiliki dampak signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Namun, keberagaman karakter dan perilaku individu membuat pengelolaan SDM menjadi tantangan tersendiri. Oleh karena itu, efektivitas pengelolaan SDM menjadi faktor kunci dalam menentukan kesuksesan organisasi (Vebiyanti, 2019: 42).

Manajemen SDM secara langsung berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Kinerja ini dapat dinilai dari seberapa besar kontribusi tenaga dan pemikiran yang diberikan oleh karyawan untuk mendukung organisasi. Selain itu, penempatan tenaga kerja sesuai bidang keahlian juga berdampak pada efektivitas kerja karyawan. Proses ini menjadi tantangan bagi manajemen karena menentukan posisi kerja yang sesuai bukanlah hal yang mudah. Diperlukan analisis mendalam, prediksi, serta pendekatan ilmiah yang rasional untuk memastikan tenaga kerja dapat menjalankan tugasnya secara optimal (Moekijat, 2013: 137).

Karyawan yang unggul dapat menjadi aset berharga bagi organisasi, tetapi tanpa manajemen dan pengawasan yang baik, potensi tersebut justru dapat menjadi hambatan. Selain itu, keharmonisan dalam hubungan kerja, baik antara sesama karyawan maupun antara atasan dan bawahan, merupakan aspek penting dalam lingkungan organisasi. Kesalahan dalam pengelolaan SDM berpotensi memicu politik kantor yang sarat akan intrik dan dapat mengganggu stabilitas kerja (Prawirosentono, 2022: 12).

Setiap organisasi dibentuk dengan tujuan tertentu yang hanya dapat dicapai melalui kerja sama tim. Organisasi memiliki peran penting dalam menyediakan wadah bagi individu untuk berkarya, memperoleh penghasilan, dan mendapatkan penghargaan atas kontribusinya. Seiring waktu, individu dalam organisasi akan memasuki masa pensiun atau memilih untuk keluar dari organisasi karena berbagai alasan (Robbins, 2013: 515).

Budaya organisasi merupakan kekuatan sosial yang tidak terlihat, namun mampu menggerakkan individu dalam sebuah organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Tanpa disadari, setiap anggota organisasi akan mempelajari dan mengadopsi budaya yang berlaku di lingkungan kerjanya (Sutrisno, 2010:2). Robbins (2002:279) juga menyatakan bahwa

organisasi membangun sistem pemaknaan bersama yang membedakan satu organisasi dengan lainnya. Dalam Journal of Business Systems, Governance, and Ethics, penelitian oleh Olu Ojo (2021:4) menunjukkan bahwa budaya perusahaan membantu memahami aktivitas organisasi serta meningkatkan efektivitas komunikasi antar karyawan. Lebih lanjut, hasil penelitian tersebut menyatakan adanya hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja perusahaan, yang menegaskan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam keberhasilan perusahaan (Olu Ojo, 2021:11).

Setiap organisasi, baik instansi, lembaga, maupun perusahaan, terdiri atas individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan koordinasi yang baik antara manajemen dan karyawan, sehingga tercipta lingkungan kerja yang harmonis dan disiplin yang tinggi (Luthans, 2019: 76).

Hasibuan (2022:12) mengemukakan bahwa manusia selalu berperan aktif dalam menentukan rencana, sistem, dan proses yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tanpa keterlibatan karyawan, meskipun perusahaan memiliki fasilitas dan modal yang cukup, tujuan yang telah ditetapkan tidak akan dapat dicapai. Oleh karena itu, pengelolaan SDM menjadi aspek yang harus diperhatikan karena berdampak langsung terhadap kinerja organisasi dan efektivitas pencapaian tujuan. Dengan pengelolaan yang tepat, perusahaan dapat menciptakan nilai tambah melalui pemanfaatan keterampilan SDM secara optimal.

Lingkungan kerja, meskipun bukan faktor langsung dalam proses produksi, memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan. Hubungan kerja yang baik antara individu dalam suatu lingkungan kerja dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar karyawan dapat bekerja dengan semangat dan efisiensi tinggi. Robbins (2022:262) menekankan bahwa perilaku karyawan di lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kinerja individu yang bekerja di dalamnya. Oleh sebab itu, perusahaan berupaya untuk terus meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai langkah dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja, seperti melalui program pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, motivasi kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Mangkunegara, 2013:13).

Dari sudut pandang manajemen, terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Para pemimpin organisasi harus memahami dinamika

internal dan eksternal, mengidentifikasi peluang serta ancaman, dan mengelola sumber daya yang dimiliki dengan optimal. Organisasi yang fleksibel dan adaptif terhadap perubahan akan lebih mudah berkembang dan mencapai tujuannya (Ravianto, 2019:107).

Para ahli sepakat bahwa sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi. Namun, SDM baru dapat menjadi aset berharga jika memiliki kualitas yang tinggi (Handoko, 2019:104). Dalam mencapai tujuan organisasi, beberapa faktor seperti disiplin kerja, komunikasi, serta koordinasi yang baik menjadi sangat penting. Organisasi perlu menerapkan budaya kerja yang mendukung agar dapat mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepemimpinan dan lingkungan kerja. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi individu dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang baik mampu memberikan ide serta inovasi yang dapat mendorong pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Menurut Siagian, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi bawahannya untuk melakukan tugas yang telah ditetapkan, meskipun dalam beberapa kasus hal tersebut tidak selalu disukai oleh individu yang dipimpin (Mitfah, 2019:52).

Selain itu, tingkat kehadiran karyawan juga menjadi indikator penting dalam menilai kinerja. Ketidakhadiran dan keterlambatan dapat menurunkan produktivitas serta mengganggu operasional perusahaan. Jika karyawan tidak hadir atau terlambat, maka tugas yang seharusnya dijalankan dapat tertunda, menyebabkan beban kerja bagi karyawan lain dan menurunkan efisiensi kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, disiplin dalam kehadiran kerja harus dijaga agar efektivitas dan efisiensi karyawan tetap optimal.

Dalam penelitian ini, ditemukan beberapa kendala yang dihadapi perusahaan, antara lain: (1) penurunan pencapaian target dari tahun ke tahun, serta (2) kurangnya komunikasi antara karyawan dan pimpinan, yang menghambat responsivitas dalam menyelesaikan permasalahan di lingkungan kerja.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena data penelitiannya berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik serta telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu kongkrit, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Objek penelitian ini mengenai

kinerja karyawan pada PT. Bank Jatim Tbk. Cabang Tulungagung. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja PT. Bank Jatim Tbk. Cabang Tulungagung maka peneliti menggunakan jenis penelitian *asosiatif*, yaitu penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan dua jenis variable atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Jatim Tbk. Cabang Tulungagung yaitu sebanyak 59 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Bank Jatim Tbk. Cabang Tulungagung dengan jumlah karyawan sebanyak 59 orang. Alasan pengambilan populasi sekaligus sampel karyawan PT. Bank Jatim Tbk. Cabang Tulungagung adalah karena jumlah karyawan di perusahaan tersebut tidak mencapai 100 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh (sensus). Pembagian Angket (*Quetionare*), Wawancara, Studi Dokumentasi. Peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, Uji t, Uji F dan Uji R<sup>2</sup>. Peneliti menggunakan bantuan program *software* SPSS agar hasil yang diperoleh lebih terarah.

## HASIL

Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan bantuan *Software* SPSS dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam hal ini pengaruh Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) sebagai variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y). Untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel dapat dilihat dari hasil analisis statistik tiap indikator.

**Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	16.803	4.778		3.517	.001
Budaya_Organisasi	.127	.045	.387	2.833	.006
Lingkungan_Kerja	.331	.122	.370	2.714	.009

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2023).

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 16.803 + 0,127 X_1 + 0,331 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

- a. Konstanta ( $\beta_0$ ) = 16,803, ini menunjukkan harga *constant*, di mana jika variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) = 0, maka kinerja = 16,803. Koefisien  $X_1$  ( $\beta_1$ ) = 0,127, ini berarti bahwa variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja, atau dengan kata lain jika budaya organisasi ( $X_1$ ) ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,127. Koefesien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel budaya organisasi dengan kinerja, semakin meningkat budaya organisasi maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT. Bank Jatim Tbk. Cabang Tulungagung.
- b. Koefisien  $X_2$  ( $\beta_2$ ) = 0,331, ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja, atau dengan kata lain jika lingkungan kerja ( $X_2$ ) ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,331. Koefesien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja, semakin meningkat lingkungan kerja maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT. Bank Jatim Tbk. Cabang Tulungagung.

### **Uji $t_{test}$ (Uji Parsial)**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara parsial (individual) terhadap variasi variabel terikat. Kriteria pengujiannya adalah:

- a.  $H_0: \beta \leq 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b.  $H_a: \beta > 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- a.  $H_0$ : diterima jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$
- b.  $H_a$ : diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  Hasil pengujian adalah:

Tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) = 5% dan derajat kebebasan ( $df$ ) = (n-k)

$n$  = jumlah sampel,  $n = 59$

$k$  = jumlah variabel yang digunakan,  $k = 3$

Derajat kebebasan/ *degree of freedom* ( $df$ ) = (n-k) = 59-3 = 56

Uji-t yang dilakukan adalah uji satu arah, maka  $t_{tabel}$  yang digunakan adalah  $t_{0,05}(56) = 1,672$ . Berdasarkan tabel berikut ini dapat dilihat bahwa:

### Variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)

Nilai  $t_{hitung}$  variabel budaya organisasi adalah 2,833 dan nilai  $t_{tabel}$  1,672 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,833 > 1,672$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan ( $0,006 < 0,05$ ) secara parsial terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.803	4.778		3.517	.001
Budaya_Organisasi	.127	.045	.387	2.833	.006
Lingkungan_Kerja	.331	.122	.370	2.714	.009

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2023).

### Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

Nilai  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja adalah 2,714 dan nilai  $t_{tabel}$  1,668 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,714 > 1,672$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan ( $0,009 < 0,05$ ) secara parsial terhadap kinerja karyawan.

### Uji F<sub>test</sub> (Uji Silmultan)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Di mana dalam hal ini variabel bebas (X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>) berupa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat (Y) berupa Kinerja Karyawan PT. Bank Jatim Tbk. Cabang Tulungagung. Kriteria pengujianya adalah sebagai berikut:

- Ho:  $\beta \leq 0$ , artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Ha:  $\beta > 0$ , artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Ho diterima jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$
- Ha diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

Untuk menentukan nilai F maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut:

$$df (\text{Pembilang}) = k - 1$$

df (Penyebut) =  $n - k$  Keterangan:

n = jumlah sampel penelitian

k = jumlah variabel bebas dan terikat

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) 59 dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 3, sehingga diperoleh:

a.  $mdf (\text{pembilang}) = 3 - 1 = 2$

b.  $df (\text{penyebut}) = 59 - 3 = 56$

Nilai  $F_{\text{hitung}}$  akan diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS, kemudian akan dibandingkan dengan  $F_{\text{tabel}}$  pada tingkat  $\alpha = 5\%$ .

**Tabel 3. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1      Regression	737.835	2	368.918	27.100	.000 <sup>a</sup>
Residual	762.334	56	13.613		
Total	1500.169	58			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Budaya\_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2023).

Nilai  $F_{\text{hitung}}$  akan diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS, kemudian akan dibandingkan dengan  $F_{\text{tabel}}$  pada tingkat  $\alpha = 5\%$ .

**Tabel 4. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1      Regression	737.835	2	368.918	27.100	.000 <sup>a</sup>
Residual	762.334	56	13.613		
Total	1500.169	58			

c. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Budaya\_Organisasi

d. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2023).

Berdasarkan di atas dapat dilihat hasil Uji F secara simultan, dan diperoleh nilai  $F_{\text{hitung}} = 27,100$  dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan nilai  $F_{\text{tabel}} = 3,16$ . Nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  ( $27,100 > 3,16$ ) dan tingkat signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ) dengan hipotesis  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Bank Jatim Tbk. Cabang Tulungagung (Y).

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas yaitu budaya organisasi ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) lingkungan kerja dalam menjelaskan pengaruh pada variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama, di mana  $0 \leq R^2 \leq 1$ .

Jika  $R^2$  semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Hasil pengolahan Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701 <sup>a</sup>	.492	.474	3.68959

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Budaya\_Organisasi

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2023).

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa:

- a.  $R = 0,701$  berarti hubungan antara variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 70,1%. Artinya memiliki hubungan kuat.
- b. Nilai  $R^2$  sebesar 0,492 berarti 49,2% variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), dan lingkungan kerja ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya 50,8% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Std. Error of the Estimate artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. Dalam penelitian ini standar deviasinya sebesar 3,68959. Semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik.

### Pembahasan

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Jatim Tbk. Cabang Tulungagung. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2) secara serentak mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F, Nilai Fhitung > Ftabel (27,100 > 3,16).

Berdasarkan hasil uji t dapat disimpulkan pula bahwa budaya organisasi(X1) dan lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Koefisien determinasi (R2) diperoleh dari nilai R Square sebesar 0,492 berarti 49,2% kinerja karyawan dipengaruhi cukup erat oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja, sedangkan 50,8% lagi sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Berdasarkan pengujian secara parsial (uji-t) diketahui pengaruh masing- masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan thitung untuk variabel budaya organisasi (X1) adalah sebesar 2,833 dengan nilai signifikansi 0,006. Hasil tersebut menunjukkan thitung > ttabel (2,833 > 1,672) dan nilai signifikansi budaya organisasi lebih kecil dari 0,05 (0,006 < 0,05). Maka diperoleh kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya setelah dilakukan penelitian maka secara parsial jika variabel budaya organisasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan bertambah. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Djuremi (2021) di mana hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pasar Kota Semarang.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Injilia Wulan Gratia Wua (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Manado.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja (X2) adalah sebesar 2,714 dengan nilai signifikansi 0,009. Hasil tersebut menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,714 > 1,672$ ) dan nilai signifikansi lingkungan kerja lebih kecil dari 0,05 ( $0,009 < 0,05$ ). Maka diperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Anatalia Renah (2020) di mana hasil penelitian

menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pemerintahan di Kabupaten Kutai Barat, Kalimantan Timur.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyanto Eko Susetyo (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumen Area Cabang Surabaya.

### **Pegaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

Hasil Uji F secara simultan, dan diperoleh nilai  $F_{hitung} = 27,100$  dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan nilai  $F_{tabel} = 3,16$ . Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $27,100 > 3,16$ ) dan tingkat signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan

Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik budaya organisasi dan lingkungan kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Jatim Tbk. Cabang Tulungagung. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Widyanto Eko Susetyo (2020), hasil penelitian menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumen Area Cabang Surabaya.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan oleh penulis tentang pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Jatim Tbk. Cabang Tulungagung, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Berdasarkan (Uji-F) diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi dan variabel Lingkungan kerja secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Jatim Tbk. Cabang Tulungagung. Berdasarkan (Uji-t) variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Jatim Tbk. Cabang Tulungagung. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa hubungan antar variabel bebas Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang cukup erat terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Jatim Tbk. Cabang Tulungagung.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto, Suharsimi. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka

12

Cipta, Jakarta.

- Arrofi, A. Q., Utami, S., Laely, N., & Marwanto, I. H. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jatim Kantor Cabang Syariah Kediri. *Jurnal Ilmiah Raflesia Akuntansi*, 9(2), 171-180.
- Budi, S. S., Dewandaru, B., & Susilaningsih, N. (2022). Pengaruh Gaji dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Krupuk UD “Larasati” Ngadiluwih Kediri. *RISK: Jurnal Riset Bisnis dan Ekonomi*, 3(1), 124-146.
- Djunaedi, & Lidiawan, A. R. (2022). *AZAS-AZAS PERILAKU KONSUMEN DENGAN PENDEKATAN KARAKTERISTIK INDIVIDU KONSUMEN* (Tugiman & A. Widiarti (eds.)). Yayasan Wiyata Bestari Samasta. <http://wbs-indonesia.com/>
- Irawati, R., & Putro, D. R. (2023). Analisis Manajerial Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Kemandirian Belajar Siswa Masa Pandemi Covid-19. *Otonomi*, 23(1), 146-161.
- Fahmi, Irham. (2021). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. (2021). *Analisis Multivariate SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gujarati Damore. (2022). *Ekonometrika Dasar*. Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Hadi, Sutrisno. (2021). *Metodologi Research*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Luthans, F. (2019). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, (Edisi Keduabelas). Avenue of The Americas, New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Laely, N., & Lidiawan, A. R. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN* (A. Suryadin & K. La Nani (eds.)). Yayasan Wiyata Bestari Samasta. <http://wbs-indonesia.com/>
- Laely, N., Lidiawan, A. R., Djunaedi, & Harsono, Y. (2023). The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance. *IJESS International Journal of Education and Social Science*.
- Mangkunegara, Prabu. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira, Sjafri dan Aida Vitayala Hubeis. (2022). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.

Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.

Ojo, Olu. (2021). "Organisational Culture and Corporate Performance: Empirical Evidence from Nigeria". Dalam Journal of Business, Governance and Ethics. Osun State University, Nigeria

Prawirosentono, Suyadi. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. BPFE, Yogyakarta.

Ravianto. (2019). *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Lembaga Siup, Jakarta.

Richard, Daft. (2021). *Manajemen*. Erlangga, Jakarta.

Rivai, Veithzal. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2022). *Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc., Publishing as Prentice Hall.

Rahayu, A. P., Satriyono, G., & Rukmini, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Kantor Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Trenggalek). *Jurnal Ekuivalensi*, 9(2), 405-419.

Rahayu, A. T., Satriyono, G., & Andarini, M. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi dan Etika Profesi terhadap Kinerja UKM di Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(2), 297-311.

Setianto, F., Putra, Y. P., & Andarini, M. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri. *RISK: Jurnal Riset Bisnis dan Ekonomi*, 3(1), 83-103.

Sustiyatik, E., & Sari, W. F. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dalam Menyelesaikan Target Perusahaan (Studi Pada PT. Amaan Indonesia Sejahtera Kota Tulungagung). *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 13(2), 89-103.

Satriyono, G., Rukmini, M., Septyaningtyas, D. R., Kadiri, U., Sektor, A., & Kadiri, U. (2022). Studi Eksplorasi Dampak Work From Home (Wfh) Terhadap Kinerja Dosen Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 3871-3877.

Suwarno, S., & Marwanto, H. (2020). Pengaruh Penerapan Sakip Terhadap Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Journal Ilmu Sosial, Politik Dan Pemerintahan*, 9(2).

Satrhoadiwiyo, Siswanto. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara, Jakarta.

Schein. (2021). *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco: Jossey Bass Publisher.

- Slamet, Achmad. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unnes Press, Semarang.
- Sedarmayanti. (2019). *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- \_\_\_\_\_. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2020), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Suprayogo, Imam. (2019). *Metodologi Penelitian*. Remaja Rosdakarya, Bandung. Tika, M. P. (2020). *Budaya Organisasi dan Penigkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Triwidiyati, E., Rukmini, M., Denakrisnada, S. G., & Cristian, M. (2023). Pengaruh Pemberian Insentif, Profesionalisme Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di UD. Pratama Karya Banaran Kediri. *JURNAL EKUIVALENSI*, 9(2), 321-336.
- Triwidiyati, E., Yap, N., Eferyn, K., Prasasty, N. P., & As'ari, E. A. (2025). Implementasi Strategi Pemasaran STP Pada Home Industry Tas Rajut: Pengabdian. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, 4(1), 1635-1639.
- Umar, Husein. (2020). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wardhana, A. E., Sustiyatik, E., & Pangastuti, R. L. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Target: Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(2), 235-244.
- Yunanto, Y., & Utami, S. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Dosen Universitas Kadiri. *Jurnal Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 2(1).
- Yunanto, Y. (2016). Analisis pengaruh kualitas pelayanan dan disiplin kerja karyawan terhadap kepuasan pasien askes di pt askes kediri. *Jurnal Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 1(1).
- Yunanto, Y., & Bahtiar, A. D. M. (2023). Saling Ketergantungan Kepemimpinan Dalam Organisasi Formal dan Non Formal.
- Yap, N., Rukmini, M., & Pramana, A. C. (2021, September). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Di Universitas Kadiri. In *Prosiding Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi* (Vol. 6, No. 1, pp. 210-216).