

Tenri Ampareng

(5) PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. S...

-  Manajemen
-  Fak. Ekonomi & Bisnis
-  LLDIKTI IX Turnitin Consortium Part III

Document Details

Submission ID

trn:oid:::1:3295367967

15 Pages

Submission Date

Jul 14, 2025, 10:52 AM GMT+7

5,321 Words

Download Date

Jul 14, 2025, 10:55 AM GMT+7

36,157 Characters

File Name

JURNAL_TENRI_9_-_Salza_Nabila_sari.docx

File Size

92.6 KB

19% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text
- ▶ Small Matches (less than 12 words)

Top Sources

| | |
|-----|--|
| 18% |  Internet sources |
| 12% |  Publications |
| 0% |  Submitted works (Student Papers) |

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 18% Internet sources
12% Publications
0% Submitted works (Student Papers)
-

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

| Rank | Type | Source | Percentage |
|------|-------------|---|------------|
| 1 | Internet | 123dok.com | 2% |
| 2 | Internet | media.neliti.com | 1% |
| 3 | Internet | ejournal.bsi.ac.id | <1% |
| 4 | Publication | Indah Sari, Fajar Rezeki Ananda Lubis, Nasib Nasib. "Pentingnya Budaya Organis... | <1% |
| 5 | Internet | jurnal.pancabudi.ac.id | <1% |
| 6 | Internet | id.123dok.com | <1% |
| 7 | Internet | repo.usni.ac.id | <1% |
| 8 | Internet | repositori.untidar.ac.id | <1% |
| 9 | Publication | Adam Bharesta Melano Samiaji, Diesyana Ajeng Pramesti, Muhammad Wahid Ibr... | <1% |
| 10 | Publication | Amirul Syah, Iqbal Halim Ramadhan Nasution, Iswandi Yusri, Nurhalijah Harahap... | <1% |
| 11 | Internet | booksc.org | <1% |

| | | |
|---|-------------|--|
| 12 | Internet | |
| ojs.unud.ac.id | <1% | |
| 13 | Internet | |
| ejournal.nusamandiri.ac.id | <1% | |
| 14 | Internet | |
| repository.uir.ac.id | <1% | |
| 15 | Internet | |
| journal.ipm2kpe.or.id | <1% | |
| 16 | Internet | |
| journal.unibos.ac.id | <1% | |
| 17 | Internet | |
| www.researchgate.net | <1% | |
| 18 | Internet | |
| namara-feb.unpak.ac.id | <1% | |
| 19 | Internet | |
| ojspustek.org | <1% | |
| 20 | Publication | |
| Eni Nofita Sari, Muhammad Syarif Hidayatullah Elmas, Junaidi . "Pengaruh Buday... | <1% | |
| 21 | Internet | |
| openjournal.unpam.ac.id | <1% | |
| 22 | Internet | |
| repository.umsu.ac.id | <1% | |
| 23 | Internet | |
| repository.unibos.ac.id | <1% | |
| 24 | Internet | |
| text-id.123dok.com | <1% | |
| 25 | Internet | |
| e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id | <1% | |

| | | |
|----|--|-----|
| 26 | Internet | |
| | eprints.unmas.ac.id | <1% |
| 27 | Internet | |
| | repository.iainkudus.ac.id | <1% |
| 28 | Publication | |
| | Eva Mufidah. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP K..." | <1% |
| 29 | Internet | |
| | digilib.yarsi.ac.id | <1% |
| 30 | Internet | |
| | es.scribd.com | <1% |
| 31 | Internet | |
| | journal-nusantara.com | <1% |
| 32 | Internet | |
| | ejurnal.kampusakademik.co.id | <1% |
| 33 | Internet | |
| | journal.bukitpengharapan.ac.id | <1% |
| 34 | Internet | |
| | repository.stiegici.ac.id | <1% |
| 35 | Internet | |
| | www.coursehero.com | <1% |
| 36 | Publication | |
| | Egi Saputro, Ahmad Darda. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERH..." | <1% |
| 37 | Internet | |
| | download.garuda.ristekdikti.go.id | <1% |
| 38 | Internet | |
| | e-journal.uajy.ac.id | <1% |
| 39 | Internet | |
| | eprints.ums.ac.id | <1% |

40 Internet

lib.unnes.ac.id <1%

41 Internet

www.buecher.de <1%

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PT. SAMARI BONERAYA PALOPO

Tenri Ampareng¹, Haedar², Saharuddin³,

Universitas Muhammadiyah Palopo

ttenri119@gmail.com¹, hardae@umpalopo.ac.id², saharuddin@umpalopo.ac.id³.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Samari Boneraya Palopo. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 35 responden yang merupakan karyawan tetap perusahaan. Instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial, budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan juga memperlihatkan bahwa secara simultan ketiga variabel tersebut berkontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja. Dengan demikian, upaya penguatan budaya kerja yang positif, peningkatan motivasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif perlu terus dioptimalkan sebagai strategi peningkatan kinerja sumber daya manusia di perusahaan.

Kata kunci: budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan

Abstract

This study aims to examine the influence of organizational culture, motivation, and work environment on employee performance at PT. Samari Boneraya Palopo. The research employed a quantitative approach using multiple linear regression analysis. Data were collected through questionnaires distributed to 35 respondents who are permanent employees of the company. The research instruments were tested for validity and reliability prior to distribution. The analysis results indicate that, partially, organizational culture, motivation, and work environment each have a positive and significant effect on employee performance. The findings also show that simultaneously, these three variables contribute significantly to performance improvement. Therefore, strengthening a positive work culture, enhancing employee motivation, and creating a conducive work environment should be continuously optimized as strategies to improve human resource performance within the company.

Keywords: organizational culture, motivation, work environment, employee performance

PENDAHULUAN

Pada zaman globalisasi Sekarang ini, suatu perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai hasil maksimal. Menurut Mangkunegara (2022), kinerja karyawan merupakan hasil dari kuantitatif dan kualitatif yang dicapai pegawai pada mengerjakan tugas dan tanggungjawab yang dilimpahkan kepadanya. Sejalan dengan itu, Dessler (2020), mengemukakan bahwa kinerja mengacu pada hasil atau kontribusi yang ditunjukkan karyawan melalui pekerjaan mereka. Oleh karena itu, pengukuran dan evaluasi kinerja yang terstruktur menjadi elemen strategis dalam menciptakan efektivitas organisasi yang berkelanjutan.

Pengelolaan kinerja yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk mengevaluasi hasil kerja, tetapi juga sebagai sarana untuk mendorong pengembangan kompetensi karyawan secara berkelanjutan. Menurut Hasibuan (2020), manajemen kinerja yang baik mencakup perencanaan kerja, pelaksanaan tugas, pengawasan, dan evaluasi yang terintegrasi untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Rivai (2019), yang menekankan bahwa proses evaluasi kinerja harus dilaksanakan secara objektif dan transparan agar dapat meningkatkan motivasi serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja yang strategis menjadi komponen penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja yang dinamis.

Kinerja karyawan tidak terlepas dari berbagai faktor yang memengaruhinya, salah satunya adalah budaya organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya yang unik, yang terbentuk dari nilai-nilai, visi, serta prinsip-prinsip yang menjadi dasar arah dan tujuan organisasi tersebut. Marliani dan Merisa (2024), mengemukakan bahwa budaya organisasi mencerminkan serangkaian nilai dan prinsip yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan berbagai program serta kegiatan institusional. Robbins dan Judge (2019), menambahkan bahwa budaya ini terbentuk sebagai suatu pola perilaku yang saling terhubung dan berkesinambungan. Dalam praktiknya, budaya organisasi berkembang melalui kebiasaan-kebiasaan yang telah berlangsung lama dan diterapkan secara konsisten dalam lingkungan kerja, yang kemudian menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan mutu kinerja baik di tingkat karyawan maupun manajerial.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Menurut Rosmaini dan Tanjung (2019), motivasi kerja merupakan suatu pendorong dan rangsangan pada seseorang karyawan agar termotivasi dalam melakukan pekerjaan karena kebutuhannya terpenuhi, baik kebutuhan secara fisik maupun nonfisik. Mangkunegara (2022), mengemukakan bahwa motivasi merujuk pada kekuatan pendorong internal yang ada pada diri suatu individu yang berinteraksi pada subjek tertentu maupun juga berasal dari diri kita sendiri, dan menentukan tindakan serta perilaku manusia. Motivasi pada prinsipnya merupakan kekuatan dorongan yang menggerakkan, mengarahkan, dan membimbing perilaku dalam diri karyawan untuk mencapai suatu target atau tujuan, jadi kunci untuk memahami motivasi adalah memperhatikan kebutuhan, motif, dan tujuan, Tujuannya adalah untuk memahami hubungan satu sama lain.

Selain budaya organisasi dan motivasi, lingkungan kerja dalam suatu perusahaan adalah hal yang terpenting dalam menunjang kinerja karyawan. Haedar dan Hadra (2018), mengemukakan bahwa dengan situasi yang aman dan nyaman mampu memberikan kepastian

kerja karyawan sehingga karyawan mampu bekerja secara optimal dan mampu bekerja sesuai dengan harapan perusahaan. Dengan lingkungan kerja yang buruk baik secara fisik maupun nonfisik maka akan menghambat pekerjaan karyawan dan akan dipastikan karyawan tidak mampu bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Jaminan lingkungan yang sehat harus menjadi perhatian perusahaan sehingga tujuan dari perusahaan itu sendiri mampu tercapai dengan target yang telah di rencanakan sebelumnya.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Samari Boneraya Palopo, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolahan sumber daya alam, yang dalam operasionalnya sangat bergantung pada kinerja optimal dari seluruh elemen karyawan. Namun, dalam pelaksanaannya ditemukan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya mencerminkan pencapaian yang maksimal, yang ditandai dengan masih adanya keterlambatan penyelesaian tugas, kurangnya inisiatif dalam bekerja, serta rendahnya produktivitas di beberapa unit kerja. Salah satu faktor yang turut memengaruhi kondisi ini adalah budaya organisasi yang belum sepenuhnya terinternalisasi dengan baik di kalangan karyawan. Ketidaksesuaian antara nilai-nilai normatif yang dicanangkan oleh manajemen dengan perilaku aktual yang terjadi di lapangan menimbulkan kesenjangan budaya, sehingga menciptakan hambatan dalam pembentukan pola kerja yang seragam dan produktif.

Selain budaya organisasi, motivasi kerja karyawan juga menjadi isu krusial yang perlu mendapat perhatian. Beberapa karyawan menunjukkan indikasi menurunnya semangat kerja yang diduga disebabkan oleh kurangnya penghargaan, keterbatasan kesempatan pengembangan karier, serta kurang optimalnya sistem insentif yang diterapkan perusahaan. Ditambah lagi, kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung, baik dari segi kenyamanan fisik, relasi sosial antar karyawan, maupun sistem kerja yang kurang fleksibel turut memperburuk situasi. Kombinasi antara lemahnya budaya organisasi, motivasi kerja yang rendah, dan lingkungan kerja yang kurang kondusif menjadi faktor yang saling berkaitan dan memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan secara menyeluruh. Oleh karena itu, perlu adanya pendekatan manajerial yang komprehensif dan strategis untuk mengatasi persoalan ini guna mendorong peningkatan kinerja yang berkelanjutan di lingkungan PT Samari Boneraya Palopo.

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan serta permasalahan yang diidentifikasi, peneliti memandang penting untuk menelaah dan mengevaluasi bagaimana pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun secara terpisah. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai sejauh mana ketiga faktor tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan yang menjadi fokus kajian. Lebih dari itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan strategis bagi pihak manajemen dalam merancang lingkungan kerja yang mendukung, membentuk budaya organisasi yang sehat, serta mendorong motivasi kerja yang berkelanjutan demi optimalisasi kinerja sumber daya manusia.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Budaya Organisasi

Rajib, dkk., (2024), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai dan makna kolektif yang diyakini oleh anggota organisasi dan menjadi pembeda utama dari

organisasi lain. Wahyudi dan Tupti (2019), menambahkan bahwa budaya organisasi berperan sebagai pedoman dalam pelaksanaan aktivitas organisasi. Sementara itu, Megantara, dkk., (2019), menjelaskan bahwa budaya tersebut terdiri atas nilai-nilai yang berkembang, terinternalisasi, dan kemudian dibentuk menjadi aturan untuk mengarahkan pola pikir dan tindakan anggota organisasi.

Marliani dan Merisa (2024), juga menekankan bahwa budaya organisasi mencerminkan prinsip-prinsip dasar yang menjadi acuan dalam menjalankan program kerja. Sedangkan Dirgantara (2023), melihat budaya organisasi sebagai hasil dari kebiasaan dan interaksi sosial yang konsisten. Lebih lanjut, Demanto, dkk., (2025), menegaskan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai yang diinternalisasi dan dapat memengaruhi pola kerja serta perilaku individu dalam menjalankan tugas organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi yang ada, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai dan kebiasaan bersama yang terbentuk melalui interaksi sosial, yang menjadi pedoman berpikir dan bertindak serta membedakan satu organisasi dari yang lain. Budaya organisasi terbentuk dari aturan yang berlaku dan berfungsi sebagai pedoman berpikir serta bertindak demi mencapai tujuan organisasi.

Wahyudi dan Tupti, (2019), menyatakan bahwa budaya organisasi dapat dikaji melalui beberapa indikator, yaitu: (1) inovasi, yang mencerminkan keberanian karyawan dalam berinovasi dan mengambil risiko; (2) perhatian terhadap detail, yakni sejauh mana organisasi menekankan akurasi dan ketelitian; (3) orientasi hasil, yang menunjukkan fokus individu terhadap pencapaian target; (4) orientasi individu, yaitu pertimbangan manajemen terhadap dampak keputusan pada karyawan; serta (5) orientasi tim, yang menggambarkan kecenderungan pelaksanaan kerja secara kolektif dalam tim. Indikator-indikator ini menjadi landasan dalam memahami karakter budaya organisasi secara menyeluruh.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda terkait pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Surya (2022) dan Dirgantara (2023), menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Demanto, dkk., (2025), menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, Wahyudi dan Tupti, (2019), menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketidaksesuaian hasil ini mengindikasikan adanya kemungkinan perbedaan konteks organisasi atau faktor lain yang memoderasi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan.

H₁ = Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Motivasi

Motivasi adalah dorongan internal yang menggerakkan individu untuk bertindak dan bekerja secara produktif. Haedar, dkk., (2018), menyebut motivasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Batjo dan Mahadin (2018), melihatnya sebagai respons terhadap tantangan yang mendorong pencapaian kesejahteraan. Dirgantara (2023), menekankan bahwa motivasi kerja penting dalam mendorong karyawan menyelesaikan tugas, sehingga perlu perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhinya agar produktivitas tetap terjaga.

Hasibuan (2020), menyatakan bahwa motivasi mendorong seseorang bekerja dengan serius dan jujur demi mencapai kesejahteraan. Yolanda dan Kurniasari (2023),

menambahkan, motivasi tinggi membuat karyawan lebih antusias, sedangkan motivasi rendah dapat menurunkan semangat dan kinerja. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi kunci penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi yang ada, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan internal yang menggerakkan individu untuk bertindak, bekerja secara produktif, dan mencapai tujuan tertentu, baik secara pribadi maupun organisasi. Motivasi tidak hanya menjadi pengarah energi dan potensi seseorang dalam menghadapi tantangan, tetapi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan semangat kerja, kedisiplinan, serta kontribusi karyawan terhadap keberhasilan organisasi secara menyeluruh.

Hasibuan (2020), mengemukakan lima indikator motivasi kerja, yaitu: (1) kebutuhan fisik, berupa fasilitas pendukung kerja yang disediakan perusahaan untuk menunjang aktivitas karyawan; (2) kebutuhan rasa aman, mencakup perlindungan dari ancaman fisik dan psikologis guna menciptakan stabilitas kerja; (3) kebutuhan sosial, berupa hubungan kerja yang harmonis melalui kerja sama dan penerimaan kelompok; (4) kebutuhan akan penghargaan, seperti pengakuan atas prestasi, status, atau perhatian; dan (5) dorongan pribadi, yaitu motivasi untuk mencapai tujuan, yang dapat dipicu oleh inspirasi dari pimpinan. Kelima indikator ini menjadi dasar dalam membentuk dan mendorong motivasi kerja secara optimal.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda terkait pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Dirgantara (2023) dan Faridah, dkk., (2023), menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Namun, hasil berbeda ditunjukkan oleh Yolanda dan Kurniasari (2023), yang menemukan bahwa motivasi justru berdampak negatif terhadap kinerja, sehingga memunculkan pertanyaan mengenai faktor lain yang mungkin memengaruhi hubungan tersebut.

H₂ = Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja mencakup peralatan, bahan, dan kondisi sekitar tempat kerja, serta metode yang diterapkan untuk individu maupun kelompok. Siahaan dan Bahri (2019), menambahkan bahwa lingkungan kerja ini meliputi fasilitas seperti ruang kerja, ventilasi, alat keselamatan, dan penerangan yang mempengaruhi pelaksanaan tugas pegawai. Selain itu, faktor-faktor seperti metode kerja dan peraturan kerja juga termasuk dalam lingkungan kerja.

Sabilalo, dkk., (2020), menyebutkan bahwa lingkungan kerja meliputi fasilitas, suasana, dan interaksi sosial yang memengaruhi karyawan. Surya, (2022), juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja harus dirancang untuk mendukung tujuan perusahaan. Sementara itu, Nabawi (2019), menegaskan pentingnya perhatian manajemen terhadap lingkungan kerja dalam mendukung kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat, kenyamanan, dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan beberapa definisi yang ada, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi fisik dan nonfisik yang melingkupi aktivitas kerja pegawai, mencakup peralatan, fasilitas, tata ruang, sirkulasi udara, hingga interaksi sosial dan aturan kerja yang diterapkan, baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan yang dirancang secara optimal tidak hanya mendukung kelancaran tugas, tetapi juga berperan penting dalam

meningkatkan kenyamanan, semangat, serta produktivitas pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja dibagi menjadi dua skala berdasarkan faktor-faktor yang memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan, yaitu: (1) lingkungan kerja fisik, yaitu kondisi fisik di area kerja yang secara langsung dapat dirasakan atau dipindahkan oleh pekerja, seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, dan tata letak ruang; dan (2) lingkungan kerja nonfisik, yang mencakup situasi sosial dan psikologis dalam hubungan kerja, seperti interaksi antar rekan kerja, hubungan dengan atasan, serta suasana kerja secara keseluruhan. Kedua aspek ini saling melengkapi dan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dirgantara (2023) dan Surya (2022), menemukan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Namun, hasil berbeda ditunjukkan oleh Sabilalo, dkk., (2020), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja justru memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja. Perbedaan temuan ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang perlu ditelusuri lebih lanjut untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

H₃ = Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kinerja Karyawan

Sedarmayanti (2017), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses manajerial yang diukur berdasarkan standar yang ditetapkan. Saharuddin, dkk., (2018), menambahkan bahwa kinerja berkaitan erat dengan produktivitas, yang berfungsi sebagai indikator pencapaian tingkat produktivitas dalam organisasi. Kusdarianto, dkk., (2022), menegaskan bahwa kinerja yang baik tercapai ketika karyawan memenuhi standar yang ditentukan, baik dalam kualitas maupun kuantitas.

Mangkunegara (2022), menjelaskan bahwa kinerja mencakup hasil kuantitatif dan kualitatif yang mencerminkan pencapaian tugas karyawan. Sementara itu, Dirgantara (2023), menganggap kinerja sebagai komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang menggambarkan pencapaian individu dalam menyelesaikan tugas. Secara keseluruhan, kinerja adalah hasil dari upaya individu dalam menjalankan tugas yang diberikan.

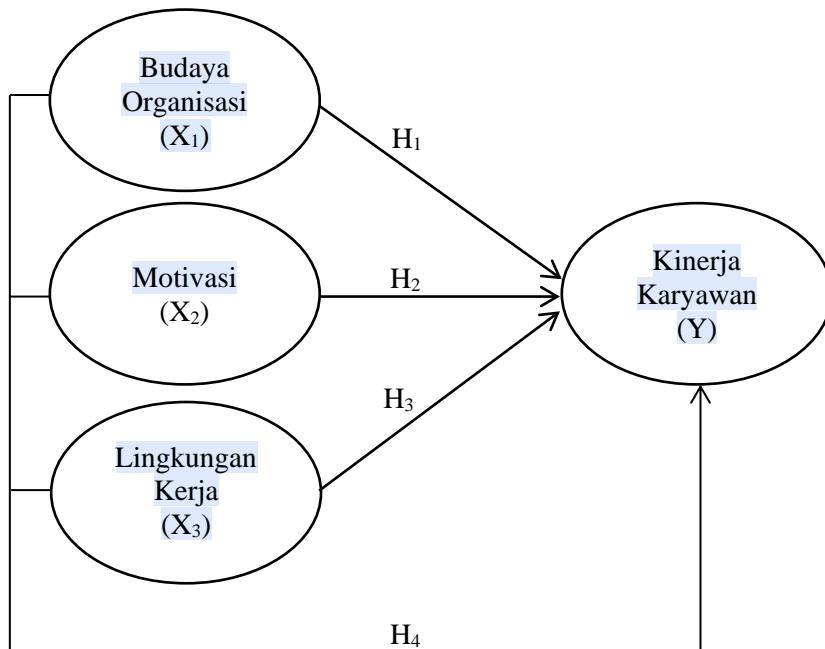
Berdasarkan beberapa definisi yang ada, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, yang dapat diukur berdasarkan standar yang ditetapkan. Kinerja berkaitan erat dengan produktivitas, baik dalam aspek kuantitatif maupun kualitatif, dan menjadi indikator pencapaian tingkat produktivitas dalam organisasi. Kinerja yang baik tercapai ketika karyawan mampu memenuhi standar yang diharapkan, mencerminkan pencapaian individu dalam menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien.

Menurut Stresno, indikator kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa aspek penting, yaitu: (1) tingkat kerapian karyawan, yang mencakup organisasi pribadi dan kerja yang dapat meningkatkan efisiensi; (2) tepat waktu, yaitu kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan, yang memberikan nilai tambah bagi pekerja tersebut; (3) kualitas pekerjaan, di mana diharapkan hasil pekerjaan yang berkualitas tinggi agar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya; (4) kuantitas

pekerjaan, yang menunjukkan beban kerja tinggi yang berhasil diselesaikan dengan pencapaian target yang ditetapkan; serta (5) pengetahuan kerja, yang mencakup pemahaman mendalam tentang pekerjaan yang diberikan, sehingga karyawan dapat menganalisis dan menyelesaikan tugas secara efektif.

H₄ = Budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1 Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan desain eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Darmawan (2016), desain ini bertujuan menjelaskan hubungan kausal antar variabel yang diteliti. Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan PT. Samari Boneraya Palopo yang berjumlah 35 orang sebagai populasi. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, maka digunakan teknik *sampling* jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert, yang dirancang untuk mengukur variabel budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja, serta kinerja karyawan. Sebelum kuesioner digunakan, instrumen terlebih dahulu diuji untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan pendekatan statistik deskriptif dan regresi linear berganda, guna mengkaji sejauh mana ketiga variabel independen tersebut memengaruhi kinerja karyawan. Lebih lanjut, Ghazali (2018), megemukakan bahwa pengujian hipotesis melibatkan uji t dan uji F guna mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasill

1. Uji Validitas dan Reabelitas

6 Sebuah kuesioner dianggap valid apabila nilai r hitung melebihi nilai r tabel; sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Berikut ini disajikan tabel hasil pengujian validitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini.

8

1
1 Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item | R-Hitung | R-Tabel | Keterangan |
|--|-------|----------|---------|------------|
| Budaya Organisasi (X ₁) | X1.1 | 0,875 | 0,334 | Valid |
| | X1.2 | 0,938 | 0,334 | Valid |
| | X1.3 | 0,581 | 0,334 | Valid |
| | X1.4 | 0,875 | 0,334 | Valid |
| | X1.5 | 0,938 | 0,334 | Valid |
| | X1.6 | 0,819 | 0,334 | Valid |
| | X1.7 | 0,605 | 0,334 | Valid |
| | X1.8 | 0,890 | 0,334 | Valid |
| | X1.9 | 0,745 | 0,334 | Valid |
| | X1.10 | 0,875 | 0,334 | Valid |
| | X1.11 | 0,915 | 0,334 | Valid |
| | X1.12 | 0,875 | 0,334 | Valid |
| | X1.13 | 0,591 | 0,334 | Valid |
| | X1.14 | 0,817 | 0,334 | Valid |
| | X1.15 | 0,758 | 0,334 | Valid |
| Motivasi (X ₂) | X2.1 | 0,805 | 0,334 | Valid |
| | X2.2 | 0,805 | 0,334 | Valid |
| | X2.3 | 0,805 | 0,334 | Valid |
| | X2.4 | 0,925 | 0,334 | Valid |
| | X2.5 | 0,720 | 0,334 | Valid |
| | X2.6 | 0,925 | 0,334 | Valid |
| | X2.7 | 0,898 | 0,334 | Valid |
| | X2.8 | 0,567 | 0,334 | Valid |
| | X2.9 | 0,787 | 0,334 | Valid |
| | X2.10 | 0,925 | 0,334 | Valid |
| | X2.11 | 0,689 | 0,334 | Valid |
| | X2.12 | 0,706 | 0,334 | Valid |
| | X2.13 | 0,791 | 0,334 | Valid |
| | X2.14 | 0,595 | 0,334 | Valid |
| | X2.15 | 0,894 | 0,334 | Valid |
| Lingkungan Kerja (X ₃) | X3.1 | 0,608 | 0,334 | Valid |
| | X3.2 | 0,608 | 0,334 | Valid |
| | X3.3 | 0,558 | 0,334 | Valid |
| | X3.4 | 0,543 | 0,334 | Valid |
| | X3.5 | 0,346 | 0,334 | Valid |
| | X3.6 | 0,702 | 0,334 | Valid |
| | X3.7 | 0,769 | 0,334 | Valid |
| | X3.8 | 0,497 | 0,334 | Valid |
| | X3.9 | 0,487 | 0,334 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y.1 | 0,455 | 0,334 | Valid |
| | Y.2 | 0,573 | 0,334 | Valid |
| | Y.3 | 0,520 | 0,334 | Valid |
| | Y.4 | 0,573 | 0,334 | Valid |
| | Y.5 | 0,412 | 0,334 | Valid |
| | Y.6 | 0,573 | 0,334 | Valid |
| | Y.7 | 0,573 | 0,334 | Valid |
| | Y.8 | 0,573 | 0,334 | Valid |

15

| | | | |
|------|-------|-------|-------|
| Y.9 | 0,568 | 0.334 | Valid |
| Y.10 | 0,573 | 0.334 | Valid |
| Y.11 | 0,488 | 0.334 | Valid |
| Y.12 | 0,501 | 0.334 | Valid |
| Y.13 | 0,453 | 0.334 | Valid |
| Y.14 | 0,635 | 0.334 | Valid |
| Y.15 | 0,744 | 0.334 | Valid |

38

35

5

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditampilkan dalam tabel di atas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel memiliki nilai r hitung > r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pada instrumen penelitian telah memenuhi syarat validitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut layak digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk menentukan apakah data variabel penelitian melalui kuesioner reliabel atau tidak. Suatu variabel dikatakan reliabel Ketika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | N of Items | Keterangan |
|-----------------------------|------------------|------------|------------|
| Budaya organisasi (X_1) | 0,954 | 15 | Reliabel |
| Motivasi (X_2) | 0,938 | 15 | Reliabel |
| Lingkungan kerja (X_3) | 0,747 | 10 | Reliabel |
| Kinerja karyawan (Y) | 0,932 | 15 | Reliabel |

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditampilkan dalam tabel di atas, diketahui bahwa seluruh variabel menunjukkan nilai koefisien *Cronbach Alpha* > 0,6. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap item pernyataan dalam variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang memadai. Dengan demikian, instrumen tersebut dinilai andal dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian selanjutnya.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | <i>t</i> | Sig. |
|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|----------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 (Constant) | 58,988 | 20,030 | | | 2,945 | ,006 |
| Budaya organisasi (X_1) | ,290 | ,095 | ,488 | | 3,043 | ,005 |
| Motivasi (X_2) | ,121 | ,094 | ,034 | | ,229 | ,021 |
| Lingkungan kerja (X_3) | ,410 | ,442 | ,150 | | ,927 | ,041 |

Sumber: Data diolah SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 58,988 + 0,290X_1 + 0,121 X_2 + 0,410 X_3 + e$$

Berdasarkan hasil estimasi persamaan regresi yang diperoleh, dapat disimpulkan beberapa hal berikut:

- 4 a. Nilai konstanta sebesar 58,988 mengindikasikan bahwa ketika variabel budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja diasumsikan tidak berpengaruh (bernilai nol), maka kinerja karyawan berada pada titik awal sebesar 58,988 satuan.
- 28 b. Koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,290 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan aspek budaya organisasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,290 satuan.
- 31 c. Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,121 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan dalam motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,121 satuan.
- 39 d. Koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,410 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,410 satuan.

Secara keseluruhan, hasil ini mencerminkan bahwa ketiga variabel bebas yakni budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, baik secara individu maupun bersama-sama.

3. Uji Singnifikansi Parsial (Uji t)

11 Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 3. *Coefficients*, diperoleh bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 3,043 dengan tingkat signifikansi 0,005, yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara parsial, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Samari Boneraya Palopo. Dengan kata lain, penerapan nilai-nilai, norma, serta kebiasaan kerja yang melekat dalam budaya organisasi mampu mendorong peningkatan kualitas kerja dan produktivitas pegawai.

2 Selanjutnya, variabel motivasi menunjukkan t hitung sebesar 0,229 dengan nilai signifikansi 0,021. Karena tingkat signifikansi berada di bawah ambang batas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi juga memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa baik dorongan dari dalam diri karyawan maupun stimulus eksternal memiliki peran dalam menentukan tingkat pencapaian tugas dan keberhasilan dalam memenuhi target kerja.

18 Sementara itu, variabel lingkungan kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 0,927 dan nilai signifikansi sebesar 0,041, yang juga berada di bawah batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja memberikan pengaruh yang berarti terhadap performa karyawan. Faktor-faktor seperti kenyamanan tempat kerja, kualitas hubungan antarpegawai, serta suasana kerja secara keseluruhan terbukti memiliki kontribusi penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung efektivitas dan efisiensi kerja.

4. Uji Singnifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 4. ANOVA

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|-------|-------|
| 1 Regression | 345,674 | 3 | 115,225 | 4,878 | ,004b |
| Residual | 732,326 | 31 | 23,623 | | |
| Total | 1078,000 | 34 | | | |

27 Sumber: Data diolah SPSS 25 (2025)

22 Berdasarkan hasil uji F yang disajikan dalam tabel di atas, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 4,878 dengan tingkat signifikansi 0,004, lebih kecil dari 0,05 pada tingkat kepercayaan 95%. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel budaya organisasi,

motivasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Samari Boneraya Palopo. Artinya, ketiga variabel tersebut secara kolektif memainkan peran penting dalam menentukan kualitas dan pencapaian kerja pegawai di lingkungan perusahaan.

Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samari Boneraya Palopo

Hasil uji parsial pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Samari Boneraya Palopo, diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,290 yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan pada budaya organisasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,290 satuan. Selain itu, nilai t hitung sebesar 3,043 dan tingkat signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik, sehingga budaya organisasi terbukti memiliki kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Secara keseluruhan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Samari Boneraya Palopo.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Surya, (2022) dan Dirgantara (2023), menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini budaya kerja yang diterapkan dalam organisasi mampu membentuk sikap, perilaku, serta motivasi kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Budaya organisasi yang kuat biasanya tercermin dari nilai, norma, dan kebiasaan yang dipahami dan dijalankan secara konsisten oleh seluruh anggota. Ketika nilai-nilai tersebut sejalan dengan visi dan misi perusahaan, maka akan tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan produktif, sehingga mendukung karyawan untuk bekerja lebih optimal dan bertanggung jawab terhadap tugasnya.

Sebaliknya, penelitian Demanto, dkk., (2025), justru menunjukkan hasil yang bertolak belakang, di mana budaya organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa nilai-nilai budaya yang tidak selaras dengan harapan atau kebutuhan karyawan dapat menimbulkan tekanan, ketidaknyamanan, dan menurunnya semangat kerja. Ketidaksesuaian antara budaya organisasi dan karakteristik individu dalam organisasi dapat menciptakan hambatan dalam komunikasi, kolaborasi, serta pencapaian target kerja. Oleh karena itu, meskipun budaya organisasi secara umum dianggap sebagai elemen yang mendukung produktivitas, dalam konteks tertentu, budaya yang tidak inklusif atau terlalu kaku justru dapat menghambat kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa efektivitas budaya organisasi sangat bergantung pada konteks penerapannya serta keterlibatan seluruh elemen organisasi dalam membangun budaya yang adaptif dan memberdayakan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samari Boneraya Palopo

Hasil uji parsial pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Samari Boneraya Palopo, diperoleh koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar 0,121 dan nilai t hitung 0,229 serta tingkat signifikansi $0,021 < 0,05$. Hal ini menandakan bahwa peningkatan dalam aspek motivasi, baik yang bersifat intrinsik seperti rasa tanggung jawab dan pencapaian, maupun yang bersifat ekstrinsik seperti penghargaan dan insentif, cenderung mendorong

2 karyawan untuk bekerja lebih optimal dalam menjalankan tugasnya. Meskipun nilai koefisiennya relatif kecil, kontribusi motivasi tetap memberikan dorongan positif dalam meningkatkan produktivitas kerja. Secara keseluruhan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Samari Boneraya Palopo.

36 Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Dirgantara (2023) dan Faridah, dkk., (2023), menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Dalam kedua studi tersebut, dijelaskan bahwa motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, menyelesaikan tugas dengan efisien, dan menunjukkan loyalitas terhadap organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi, baik berupa penghargaan, insentif, maupun pengakuan atas prestasi, menjadi salah satu strategi efektif yang perlu dipertimbangkan oleh manajemen dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan secara menyeluruh.

37 Namun demikian, tidak semua studi menghasilkan kesimpulan serupa. Yolanda dan Kurniasari (2023), melaporkan temuan yang bertentangan, yakni bahwa motivasi justru berpengaruh negatif terhadap kinerja. Mereka berpendapat bahwa jika motivasi tidak diarahkan secara tepat atau tidak disesuaikan dengan kondisi kerja yang mendukung, maka motivasi tinggi bisa menimbulkan tekanan atau ekspektasi berlebihan yang berujung pada penurunan kinerja. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk tidak hanya meningkatkan motivasi karyawan, tetapi juga menciptakan iklim kerja yang mendukung agar potensi positif dari motivasi tersebut dapat termanfaatkan secara optimal.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samari Boneraya Palopo

32 Hasil uji parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Samari Boneraya Palopo, menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,410 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan dalam lingkungan kerja akan disertai peningkatan kinerja karyawan. Meskipun nilai t hitung sebesar 0,927 tergolong rendah, tingkat signifikansi $0,041 < 0,05$ menegaskan bahwa pengaruh variabel ini secara statistik signifikan. Artinya, suasana kerja yang nyaman, hubungan interpersonal yang baik, serta fasilitas penunjang yang memadai berkontribusi terhadap efektivitas dan semangat kerja karyawan. Secara keseluruhan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Samari Boneraya Palopo.

2 Hasil ini sejalan dengan penelitian Dirgantara (2023) dan Surya (2022), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif secara signifikan dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai. Mereka menekankan pentingnya ruang kerja yang tertata, hubungan kerja yang sehat, serta dukungan manajerial yang kuat sebagai faktor yang menunjang pencapaian kinerja. Dalam hal ini optimalisasi lingkungan kerja menjadi aspek krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia. Ketika organisasi mampu menciptakan atmosfer kerja yang mendukung secara fisik maupun psikologis, maka karyawan cenderung menunjukkan peningkatan komitmen, loyalitas, dan performa kerja. Ini juga berimplikasi pada penurunan stres kerja dan konflik internal, yang pada akhirnya memperkuat stabilitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Dirgantara (2023) dan Surya (2022), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif secara signifikan dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai. Mereka menekankan pentingnya ruang kerja yang tertata, hubungan kerja yang sehat, serta dukungan manajerial yang kuat sebagai faktor yang menunjang pencapaian kinerja. Dalam hal ini optimalisasi lingkungan kerja menjadi aspek krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia. Ketika organisasi mampu menciptakan atmosfer kerja yang mendukung secara fisik maupun psikologis, maka karyawan cenderung menunjukkan peningkatan komitmen, loyalitas, dan performa kerja. Ini juga berimplikasi pada penurunan stres kerja dan konflik internal, yang pada akhirnya memperkuat stabilitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Namun demikian, hasil yang berbeda diungkapkan oleh Sabilalo, dkk., (2020), yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja justru dapat berdampak negatif terhadap kinerja jika

tidak selaras dengan kebutuhan psikologis maupun ekspektasi karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan evaluasi berkala terhadap kondisi lingkungan kerjanya guna memastikan kesesuaianya dengan dinamika kebutuhan karyawan. Ketidaksesuaian antara ekspektasi karyawan dan kondisi lingkungan kerja, seperti tekanan kerja yang tinggi, fasilitas yang tidak memadai, atau kurangnya komunikasi, dapat menimbulkan penurunan semangat kerja. Hal inilah yang menjelaskan mengapa dalam beberapa konteks, sebagaimana diungkapkan oleh Sabilalo dkk., lingkungan kerja dapat menjadi faktor penghambat kinerja apabila tidak ditangani secara strategis dan berkelanjutan.

4. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samari Boneraya Palopo

Hasil uji simultan yang menunjukkan tingkat signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ mengindikasikan bahwa budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Samari Boneraya Palopo. Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, melainkan juga sangat ditentukan oleh kondisi sistemik dan lingkungan kerja yang mendukung. Ketika ketiga variabel tersebut berjalan secara harmonis, maka akan tercipta sinergi yang mampu mendorong peningkatan produktivitas, loyalitas, serta kualitas pelaksanaan tugas karyawan.

Lebih jauh, keterkaitan antara ketiga variabel tersebut memberikan gambaran bahwa peningkatan kinerja tidak dapat dicapai hanya dengan memperbaiki satu aspek saja, melainkan memerlukan pendekatan holistik. Budaya organisasi yang kuat akan menciptakan identitas dan arah kerja yang jelas, motivasi yang terjaga akan memicu semangat dan inisiatif, sementara lingkungan kerja yang nyaman akan mendukung kelancaran aktivitas sehari-hari. Oleh karena itu, penguatan secara simultan terhadap budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja perlu menjadi fokus strategis manajemen agar hasil kerja karyawan dapat terus berkembang secara optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Samari Boneraya Palopo. Budaya organisasi yang kuat, motivasi kerja yang terjaga, serta lingkungan kerja yang kondusif terbukti menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.

IMPLIKASI PENELITIAN

Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan bergantung pada upaya perusahaan dalam membangun budaya organisasi yang adaptif, menjaga motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Oleh karena itu, disarankan kepada manajemen perusahaan untuk terus memperkuat nilai-nilai budaya organisasi, memberikan dukungan motivasional baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung agar kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Batjo, N., dan Mahadin, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur.
- Darmawan, D. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Demanto, A., Fanggidae, R. E., dan Maak, C. S. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Tarus Kabupaten Kupang. *Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 6(1), 1–11.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16th ed.)*. New York: Pearson Education.
- Dirgantara, S. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS Mata Fatma. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen2*, 12(1), 1–17.
- Faridah, Nurlina, dan Syafrial, H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rotaryana Jakarta. *Majalah Ilmiah Warta Dharmawangsa*, 17(4), 702–1723.
- Haedar, dan Hadra. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mitra Sepadan Finance Cabang Palopo. *CAM JOURNAL: Change Agent For Management Journal*, 2(2), 259–266.
- Haedar, Sampetan, S., dan Suardi, A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Finansia Multi Finance Cabang Palopo. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 113–119.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusdiantoro, I., Rismalasari, Ikbal, M., dan Haedar. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(1), 84.
- Mangkunegara, A. A. A. . (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Marliani, R., dan Merisa, N. (2024). Budaya Organisasi dan Dinamika Organisasi. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(4), 518–523.
- Megantara, I., Suliyanto, dan Purnomo, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 21(1), 1–20.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen2*, 2(2), 170–183.
- Rajib, Haedar, dan Halim, I. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Masmindo Dwi Area. *Edunomika2*, 08(04), 1–9.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosmaini, R., dan Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.

- Sabilalo, M. A., Kalsum, U., Nur, M., dan Makkulau, A. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 3(2), 151–169.
- Saharuddin, Patra, I. K., dan Sanaria. (2018). Analisis Fungsi-Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandala Multi Finance Kabupaten Luwu Utara. *Equilibrium2*, 7(1), 6–12.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siahaan, S., dan Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Surya, J. E. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 759–768.
- Wahyudi, W. D., dan Tuhti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Yolanda, L., dan Kurniasari, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta. *SAMMAJIVA: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 1(2), 212–226.