

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPI KENANGAN MANADO

Avrilya V. M. Intan,  
Riane Johnly Pio,  
Lucky F. Tamengkel,

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis  
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik  
Universitas Sam Ratulangi

## ABSTRACT

*Human resources are an essential factor in achieving organisational success, with employee performance playing a crucial role. Two main factors that influence performance are organisational culture and work environment. Organisational culture refers to shared values, beliefs, and norms that shape employee behaviour and attitudes, while the work environment includes physical and non-physical aspects that affect productivity. This study aims to determine the influence of organisational culture and work environment on employee performance at Kopi Kenangan Manado. The research involved 36 employees selected through purposive sampling. Data were analysed using multiple regression analysis, including F-test, t-test, R-square determination, and multiple correlation tests. The results showed that (1) simultaneously, organisational culture and work environment significantly affect employee performance, (2) organisational culture positively influences employee performance, and (3) the work environment also has a positive effect. These findings suggest that both factors are interconnected and essential in enhancing performance. Therefore, Kopi Kenangan Manado is encouraged to strengthen organisational culture by integrating values of openness, honesty, and responsibility, as well as providing a supportive work environment that fosters collaboration and rewards achievement. This will improve employee morale, ownership, and overall performance.*

*Key word: Organisational Culture, Work Environment, Employee Performance, Coffee Kenangan*

## ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam keberhasilan organisasi, dengan kinerja karyawan sebagai aspek yang sangat menentukan. Dua faktor utama yang memengaruhi kinerja adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja. Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, serta keyakinan yang dianut bersama dan membentuk perilaku karyawan, sedangkan lingkungan kerja meliputi aspek fisik maupun nonfisik yang berdampak pada produktivitas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kopi Kenangan Manado. Jumlah responden sebanyak 36 karyawan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan melalui regresi berganda dengan uji F, uji t, koefisien determinasi ( $R^2$ ), serta uji korelasi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan (3) lingkungan kerja juga berpengaruh positif. Temuan ini menegaskan bahwa kedua faktor saling berkaitan dan penting dalam meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, Kopi Kenangan Manado disarankan untuk memperkuat budaya organisasi dengan nilai keterbukaan, kejujuran, serta tanggung jawab, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan

memberikan penghargaan. Langkah ini diyakini dapat meningkatkan motivasi, rasa memiliki, serta kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Kopi Kenangan.

---

## PENDAHULUAN

Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan kita berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya. Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda. Masing-masing memiliki Filosofi yang prinsip bisnisnya sendiri-sendiri, cara dalam pemecahan permasalahan dan mengambil keputusan sendiri, serta memiliki keyakinan, perilaku dan pola pemikiran, praktek bisnis, dan kepribadian sendiri. Untuk mencapai tujuan perusahaan bukanlah hal yang mudah, karena diperlukan strategi yang matang, efektif dan juga usaha untuk mencapainya sehingga karyawan diharapkan dapat memberikan kinerja yang maksimal. Menurut Ekhsan (2019) juga menyatakan bahwa kinerja karyawan diperlukan untuk meningkatkan daya saing perusahaan, semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik juga kinerja perusahaan. Tanpa kinerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut melekat pada setiap perusahaan, termasuk juga pada Kopi

Kenangan. Kopi kenangan sendiri adalah perusahaan yang bernaung pada PT. Bumi Berkah Boga yang bergerak pada bidang Food & Beverages yang berfokus pada sektor kopi. Kopi Kenangan sangat membutuhkan kinerja karyawan untuk meningkatkan penjualan Kopi digerai outletnya. Karyawan Kopi kenangan Manado merupakan salah satu aset yang memegang peranan penting dalam perkembangan PT. Bumi Berkah Boga. Menurut Eka (2021) yang menyebutkan bahwa keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi.

Budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi bagaimana karyawan berperilaku dalam suatu organisasi, serta merupakan system untuk mengatur nilai – nilai dalam sebuah organisasi yang disepakati dan diberlakukan kepada semua anggota organisasi. Menurut (Priansa, 2018: 233) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja

sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Budaya organisasi penting bagi Perusahaan, karena akan berdampak pada hasil pekerjaan dari karyawan dan mempengaruhi kemajuan Perusahaan. Moeheriono (2012) mengartikan budaya organisasi sebagai pola keyakinan dan nilai-nilai (*values*) organisasi yang dipahami, dijawi, dan diperaktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan Kokiroba et al., (2021) menjelaskan hasil Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam Perusahaan adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisetimo dalam (Nan Wangi, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik diartikan segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan beban tugas, contohnya seperti penerangan, temperatur udara, keamanan, kebersihan, ruang gerak, musik, dan lain-lain. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal (Harrianto, 2010). Oleh

karena itu, semakin kondusif lingkungan kerja maupun tidak nyaman output atau dampaknya dapat dilihat dari hasil kerja karyawan di Perusahaan. Dari hal ini, dalam membangun sebuah lingkungan kerja yang nyaman tentunya harus didorong oleh setiap individu pengawal harus memiliki semangat dalam melakukan pekerjaan agar supaya mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Berdasarkan uraian diatas maka, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan meneliti lebih jauh mengenai **“Pengaruh Budaya organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kopi Kenangan Manado”**.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Manajemen

Menurut Terry (1973) didalam buku (Wijaya & Rifa'I, 2016:14) menjelaskan *“management is performance of conceiving and avhieving desired results by means of group efforts consisting of utilizing human talent and resources”*. Proses mengarahkan dan menggerakkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, seperti material, uang, metode dan pasar untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Wijaya & Rifa'I, (2016:14) Manajemen hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Menurut Hasibuan didalam buku triyono et al., (2023:1) Manajemen sumber daya adalah ilmu dan seni mengatur

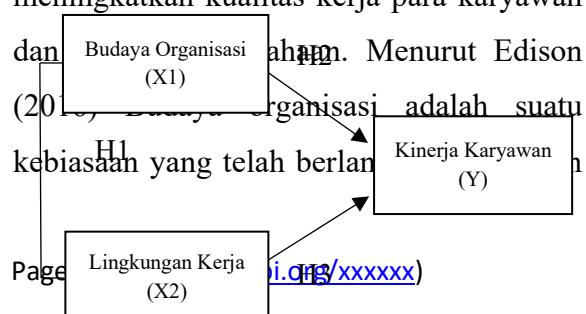
hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat

## 2. Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2019) kinerja karyawan merupakan pencapaian kerja karyawan secara nyata dan mampu menyelesaikan tanggungjawab yang diberikan. Menurut ulistiyan dalam (Adinata, 2015) kinerja karyawan merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugasnya, yang dapat diukur berdasarkan pencapaian tanggung jawab, jumlah, dan kualitas output yang dihasilkan. Kinerja ini dipengaruhi oleh faktor kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

## 3. Budaya organisasi

Menurut (Priansa, 2018: 233) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan



dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sekumpulan kebiasaan, nilai, dan keyakinan yang telah diterapkan dalam suatu organisasi dan diwariskan secara turun-temurun.

## Lingkungan Kerja

Menurut Rulianti dan Nurpribadi (2023) Lingkungan kerja dapat diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan semangat menjalankan tugas-tugasnya. Menurut Indahyati dan Yanita (2020) lingkungan kerja merupakan tempat para pekerja maka perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang menciptakan dan mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Budaya ini berperan penting dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan serta manajer, sekaligus membantu organisasi dalam menghadapi tantangan adaptasi eksternal dan integrasi internal.

## Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka berpikir yang melibatkan hubungan antara variabel X1, X2, dan Y, berikut adalah hipotesis yang dapat dirumuskan :

H1 : Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 36 orang karyawan kopi kenangan manado.

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan instrument kusioner untuk diberikan secara langsung dengan scan qr code yang memunculkan halaman google form. Analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dimana regresi linear berganda dimaksudkan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel

independent (explanatory) terhadap satu variabel dependen.

Pengolahan dan penganalisaan data dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25 yang digunakan untuk menghitung nilai statistik berupa uji statistik deskriptif, uji kualitas data, uji regresi berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji keabsahan atau kevalidan instrumen dalam kuesioner. Pengecekan dilakukan dengan menghitung korelasi antara nilai-nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner. Kriteria pengujian validitas tersebut adalah dengan membandingkan nilai rhitung dengan nilai rtabel, dimana variabel dapat dikatakan valid jika nilai signifikansi rhitung  $>$  rtabel yaitu 0,05.

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Nilai Signifikansi	(r hitung)	r tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	<,001	0,685	0,196	Valid
	X <sub>1.2</sub>	<,001	0,862	0,196	Valid
	X <sub>1.3</sub>	<,001	0,894	0,196	Valid
	X <sub>1.4</sub>	<,001	0,768	0,196	Valid
	X <sub>1.5</sub>	<,001	0,858	0,196	Valid
	X <sub>1.6</sub>	<,001	0,722	0,196	Valid
	X <sub>1.7</sub>	<,001	0,769	0,196	Valid
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	<,001	0,730	0,196	Valid
	X <sub>2.2</sub>	<,001	0,735	0,196	Valid
	X <sub>2.3</sub>	<,001	0,721	0,196	Valid
	X <sub>2.4</sub>	<,001	0,705	0,196	Valid
	X <sub>2.5</sub>	<,001	0,859	0,196	Valid
	X <sub>2.6</sub>	<,001	0,787	0,196	Valid
	X <sub>2.7</sub>	<,001	0,689	0,196	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1.1</sub>	<,001	0,811	0,196	Valid
	Y <sub>1.2</sub>	<,001	0,835	0,196	Valid
	Y <sub>1.3</sub>	<,001	0,860	0,196	Valid
	Y <sub>1.4</sub>	<,001	0,873	0,196	Valid
	Y <sub>1.5</sub>	<,001	0,834	0,196	Valid
	Y <sub>1.6</sub>	<,001	0,829	0,196	Valid

Sumber : Olah data SPSS 27, 2025)

Berdasarkan hasil uji validitas kuesioner yang di lakukan peneliti, semua item pernyataan variabel dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan dimana nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

## Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengukur kestabilan pada kuesioner yang terdiri dari indikator

variabel. Kuesioner dapat diandalkan ketika responden konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Kriteria yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah dapat dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha > 0,60.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Ketetapan	Keterangan
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	0,897	0,60	<i>Reliable</i>
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,863	0,60	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,912	0,60	<i>Reliable</i>

Sumber : Olah data SPSS 27, 2025)

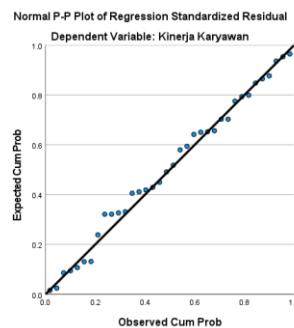
Berdasarkan hasil uji reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbach's alpha untuk semua variabel lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, pernyataan dalam setiap kuesioner yang mengukur variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan dinyatakan reliable dan dapat diandalkan sebagai alat ukur yang konsisten untuk penelitian ini.

## Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah sebaran data pada semua variabel berdistribusi dengan normal atau tidak, uji normalitas ini menggunakan P- Plot.

Gambar 1 Uji Normalitas



(Sumber : Olah data SPSS 27, 2024)

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah pada uji normalitas. Hal ini terlihat dari titik-titik pada grafik mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data diatas berdistribusi secara normal.

### b. Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Uji Multikolinearitas

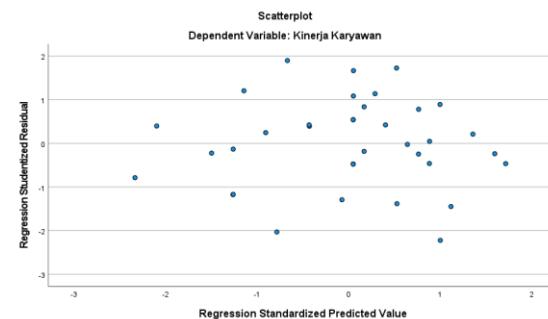
Model	Colinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
1 Constant			
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	0,563	1.777	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,563	1.777	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Olah data SPSS 27, 2025)

Hasil uji Multikolinieritas pada tabel 3 menandakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas yang dimana nilai tolerance semua variabel X (Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja)  $\geq 0,10$  dan nilai VIF pada variabel X (Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja)  $\leq 10$ .

### c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 Uji Heterokedastisitas



Sumber : Olah data SPSS 27, 2025)

Hasil uji pada gambar 2 heterokedastisitas dapat dilihat melalui grafik scatterplot pada titik-titik tersebut diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

### Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.149	2.519		.456	.651
Budaya Organisasi	.427	.086	.553	4.976	<,001
Lingkungan Kerja	.423	.115	.408	3.668	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber : Olahan Data SPSS Versi 27, 2025)

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,149 + 0,427 X_1 + 0,423 X_2$$

Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif

terhadap Kinerja Karyawan. Koefisian regresi ( $\beta_2$ ) variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,423 dengan nilai positif, yang berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Lingkungan Kerja (X2) akan meningkat maka Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,423 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

### Uji F Simultan

Tabel 5 Uji F Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares		Mean Square		F	Sig.
1	Regression	445.946	2	222.973	55.406	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	132.804	33	4.024		
	Total	578.750	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi  
(Sumber : Olahan Data SPSS Versi 27, 2025)

Berdasarkan Tabel 11, diperoleh nilai f hitung sebesar 55.406 dengan nilai f tabel 3,280. Dengan demikian, dikarenakan nilai f hitung lebih besar dari f tabel yaitu  $55.406 > 3,280$  dan jika dilihat berdasarkan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$  artinya Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kopi Kenangan Manado. Sehingga hipotesis penelitian dapat diterima.

### Uji t Parsial

Tabel 6 Uji t Parsial

Coefficients <sup>a</sup>						
---------------------------	--	--	--	--	--	--

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	1.149	2.519		.456 .651
	Budaya Organisasi	.427	.086	.553	4.976 <,001
	Lingkungan Kerja	.423	.115	.408	3.668 <,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah data SPSS 27, 2025)

Berdasarkan Tabel 12 di atas menunjukkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) sebagai berikut :

- Nilai t hitung untuk variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 4,976 lebih besar dari t Tabel sebesar 2,034. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sehingga Hipotesis 1 (H1) yang menyatakan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- Nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 3.668 lebih besar dari t Tabel sebesar 2,034. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sehingga Hipotesis 2 (H2) yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

### Uji Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 7 Uji Korelasi Berganda (R) dan

## Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 <sup>a</sup>	.771	.757	2.00608

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah data SPSS 27, 2025)

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah sebesar 0,878 artinya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat sangat kuat. Nilai koefisien determinasi (R2) adalah 0,771. Hal ini berarti pengaruh variabel Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 77,1 % yang paling dominan dan sisanya 22,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## ISI HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengolahan data menggunakan uji F atau hipotesis secara simultan, di dapatkan hasil bahwa nilai F hitung sebesar 55,406 yang dimana hasil tersebut lebih besar dari F tabel yang sebesar 3,280, dapat diartikan bahwa variabel independen pada penelitian ini yaitu Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap

Kinerja Karyawan Kopi Kenangan Manado. Budaya organisasi dan lingkungan yang aman maka karyawan akan merasakan kepuasan kerja pada dirinya sendiri. Karyawan yang merasa aman ditempat kerjanya akan meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Oktaviani dan Fernos (2023), Wibowo dan Tholok (2020) menjelaskan hasil Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### 2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Melalui uji t pada tabel 12 diperoleh t hitung sebesar 4,976 dengan nilai signifikan sebesar 0,001, sedangkan nilai t tabel diperoleh sebesar 2,034. Sehingga dapat diketahui bahwa t hitung  $>$  t tabel (4,976  $>$  2,035) dan tingkat signifikan sebesar 0,001. maka Ho ditolak dan H1 diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Kopi Kenangan Manado. Semakin tinggi penerapan budaya organisasi yang baik maka semakin tinggi juga tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Budaya organisasi yang tinggi salah satunya mengikutsertakan karyawan dalam melakukan musyawarah ketika terjadi suatu masalah maupun dalam hal lainnya. Keikutsertaan karyawan

menggambarkan bahwa organisasi mendorong karyawan untuk dapat berpikir cepat serta pengembangan inovasi. Seorang karyawan yang sudah terbiasa untuk berpikir cepat dan berinovasi dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan akan lebih baik dan bermanfaat bagi organisasinya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Kokiroba et al., (2021) menjelaskan hasil Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Melalui uji t pada tabel 12 diperoleh  $t$  hitung sebesar 3,668 dengan nilai signifikan sebesar 0,001, sedangkan nilai  $t$  tabel diperoleh sebesar 2,034. Sehingga dapat diketahui bahwa  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3,668 > 2,035$ ) dan tingkat signifikan sebesar 0,001. maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kopi Kenangan Manado. Hal ini menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja yang baik dari sisi tempat, serta situasi rekan kerja yang kondusif maka kinerja karyawan pada perusahaan juga akan semakin baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Oktavia dan Fernos (2023) menjelaskan hasil lingkungan kerja

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **KESIMPULAN**

Dari hasil analisa data sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya dapatlah disimpulkan:

1. Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kopi Kenangan Manado.
2. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kopi Kenangan Manado.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kopi Kenangan Manado

### **DAFTAR PUSTAKA**

Edison, A. & Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Alfabeta: Bandung.

Eka, P. D. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 522.

<https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/11290>

Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1).

Indahyati, H. N., & Yanita, H.

(2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Murni Sriyaya Sragen. *Jurnal penelitian dan kajian ilmiah fakultas ekonomi universitas surakarta*, 18(3), 276–282.

<https://www.ejournal.unsa.ac.id/index.php/smooting/article/view/494>

Kokiroba, E. K., Areros, W. A., & Sambul, S. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batavia Properindo Finance Tbk. Cabang Manado. *Productivity*, 2(4), 294-298.

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/34896>

Nan Wangi, V. K. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1).

<https://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/JMB/article/view/532>

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.  
<https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/economina/article/view/492>

Priansa, D. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta.

Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023).

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jesya (*Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*), 6(1), 849-858.

<https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/1011>

Sinambela, E. A., Al Hakim, Y. R., & Irfan, M. (2019). Pengaruh Kedisiplinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Relasi: *Jurnal Ekonomi*, 15(2), 308-320.  
<http://jurnal.itsm.ac.id/index.php/relasi/article/view/314>

Triyono, A., Saputra, R. M. I., Hairudin, A., Afriaris, S., & Rahayu, T. (2023). *Manajemen Sumber daya Manusia*.

Wibowo, F. P., & Tholok, F. W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan* 20(3), 248-258.

<https://pdfs.semanticscholar.org/ab9c/2ae289eeef6ad516748e00e23c04b4718128.pdf>

Wijaya, C., & Rifa'i, M. (2016). *Dasar-dasar Manajemen: Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien*.