

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KONFLIK KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM BANGUN JAYA MAKMUR KANTOR BOGO

Nadia Alvionita Ayu Effendi<sup>1)</sup>, Erwin Syahputra<sup>2)</sup>, Iing Sri Hardiningrum<sup>3)</sup>,

Author e-mail : <sup>1)</sup> [Nadiaalvionita17@gmail.com](mailto:Nadiaalvionita17@gmail.com)

<sup>1), 2), 3)</sup> Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Islam Kadiri

### ABSTRACT

*This research aims to determine the significance of the influence of the work environment, work conflict, and organisational culture on employee performance. This research was conducted at the Bangun Jaya Makmur Savings and Loan Cooperative, Bogo Office, Kediri Regency, East Java. The type of this research is quantitative research that includes a hypothesis as an initial assumption in the study. The sample size consisted of 30 respondents using the saturated sampling technique. The data analysis technique is multiple linear regression using SPSS version 25 software. The results of this study indicate that, partially, the work environment has a negative and significant impact on the performance of employees at the Bangun Jaya Makmur Savings and Loans Cooperative, Bogo Office, Kediri Regency. Work conflict has a negative and significant impact on the performance of employees at the Bangun Jaya Makmur Savings and Loans Cooperative, Bogo Office, Kediri Regency. Organisational culture partially has a negative and significant impact on the performance of employees at the Bangun Jaya Makmur Savings and Loans Cooperative, Bogo Office, Kediri Regency. Meanwhile, simultaneously, the work environment, work conflict, and organisational culture have a significant impact on the performance of employees at the Bangun Jaya Makmur Savings and Loans Cooperative, Bogo Office, Kediri Regency. Based on the research results, the coefficient of determination value in R Square is 0.722 or 72.2%, meaning that the work environment, work conflict, and organisational culture influence the performance variable of the savings and loan cooperative employees by 72.2%, and the remaining 27.8% of the performance variable of the savings and loan cooperative employees is influenced by other variables not examined by the researcher in this study, such as work motivation, work discipline, workload, and leadership support.*

**Keywords:** Work Environment, Work Conflict, Organisational Culture, Employee Performance

Received: Januari 2025  
Reviewed: Januari 2025  
Published: Januari 2025

Plagiarism Checker No  
234

Prefix DOI : Prefix DOI :  
10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under  
a [Creative Commons  
Attribution-  
NonCommercial 4.0  
International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

## INTRODUCTION

Banyak koperasi berjalan dan berkembang di kehidupan sehari-hari orang Indonesia. Data Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) menunjukkan bahwa koperasi telah menjadi lembaga ekonomi rakyat di Indonesia selama 50 tahun terakhir. Namun, sifat khas dari perkembangan mereka telah lama menjadi topik diskusi karena mereka belum mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap PDB. Meskipun demikian, koperasi terbukti berhasil menurunkan angka pengangguran dan mengurangi kemiskinan di Indonesia. Koperasi dipandang sangat sejalan dengan budaya dan cara hidup Indonesia di banyak tempat, kemajuan dari banyaknya koperasi tersebut tidak lepas dari upaya yang dilakukan perusahaan dan sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu perusahaan merupakan suatu kunci dalam keberhasilan perusahaan, sumber daya manusia merujuk pada segala aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja termasuk perencanaan, perekrutan, pelatihan, pengembangan, pengendalian, kompensasi dan hubungan pekerja. Menurut Hasibuan (2016:21) menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja sehingga secara efektif dan efisien membantu mencapai tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat umum. SDM yang berkualitas dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan inovasi serta memperkuat budaya perusahaan. Dalam hal ini perusahaan perlu mempertimbangkan bagaimana manajemen yang baik pada sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan agar perusahaan dapat mempunyai aset-aset yang berkualitas.

Setiap perusahaan pasti memiliki cara tersendiri untuk melakukan manajemen pada sumber daya manusia yang dimiliki. Dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia salah satunya yaitu perencanaan SDM, perencanaan sumber daya manusia merupakan langkah awal atau proses strategis yang melibatkan identifikasi, pengembangan, dan penerapan berbagai tindakan untuk memastikan bahwa suatu perusahaan memiliki sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan jangka panjang organisasi. Hal ini melibatkan analisis mendalam terhadap kebutuhan tenaga kerja guna meningkatkan kinerja para karyawan perusahaan seperti membangun lingkungan kerja dan budaya organisasi yang baik sesuai dengan visi misi perusahaan tersebut (Ferdian et al., 2023).

Setiap organisasi pastinya memiliki tujuan mendapatkan keuntungan guna meningkatkan citra dan benefit perusahaan, akan tetapi perusahaan juga perlu memperhatikan dua aspek tersebut yaitu lingkungan kerja dan budaya organisasi agar dapat menunjang kinerja karyawan menjadi lebih baik, karena jika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang ada maka kemungkinan besar akan menjadikan kinerja karyawan meningkat (Badriyah et al., 2022). Lingkungan kerja dalam lingkup penelitian ini yaitu lingkungan kerja fisik, sesuai dengan hasil observasi awal dari peneliti mendapati bahwa lingkungan kerja fisik pada Koperasi Bangun Jaya Makmur ini memiliki kondisi yang kurang memadai dari segi kondisi bangunan yang kurang layak, rungsangan yang seadannya, peralatan, pencahayaan dan ventilasi yang kurang. Kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai akan memungkinkan menjadikan kinerja karyawan menjadi menurun. Setiawan, (2017:87) menegaskan bahwa lingkungan kerja memiliki kekuatan untuk berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki dampak langsung pada seberapa antusias personelnnya menyelesaikan pekerjaan mereka. Sudut pandang lain setuju bahwa kinerja tidak dapat dipengaruhi oleh tempat kerja, seperti yang ditunjukkan oleh studi sebelumnya yang dilakukan oleh (Siahaan et al, 2019: 21).

Faktor lain yang juga memungkinkan dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan yaitu konflik kerja. Konflik kerja merupakan salah satu yang sangat penting untuk keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuan, karena jika konflik kerja tidak dimanajemen dengan baik maka yang akan terjadi adalah setiap karyawan akan lebih mementingkan ego masing-masing ataupun tidak dapat mengendalikan diri dengan masalah pribadi maka akan menghambat perusahaan mencapai tujuannya. yang menjadi topik penelitian ini yaitu konflik kerja yang dialami oleh karyawan koperasi bangun jaya makmur. Sesuai hasil observasi awal peneliti

mendapatkan fenomena konflik kerja seperti kurangnya komunikasi yang baik antar karyawan, perbedaan tujuan, lalu ada beberapa karyawan yang menggantungkan tugas mereka kepada rekan kerja yang lain. Hal ini dapat menyebabkan rekan kerja merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan mereka.

Selain dua faktor yang sudah dijelaskan diatas, faktor lain yang juga memungkinkan dapat mempengaruhi kinerja yaitu Budaya organisasi, budaya organisasi yang dimaksudkan disini yaitu bagaimana suatu perusahaan membentuk aturan-aturan atau norma yang akan dijalankan oleh seluruh sumber daya manusia yang ada didalamnya oleh sebab itu perencanaan yang baik sangat dibutuhkan dalam membentuk budaya organisasi pada perusahaan. Budaya organisasi yang dimaksudkan disini yaitu seluruh aturan dan norma yang berlaku pada Koperasi Bangun Jaya Makmur yang harus ditaati oleh seluruh karyawan. Keterangan yang peneliti dapatkan dari lokasi penelitian bahwa terdapat fenomena kurangnya tanggung jawab pada diri karyawan seperti ada beberapa karyawan yang datang tidak tepat waktu, kemudian ada beberapa yang meninggalkan kantor ketika jam kerja dan lolos dari *punishment*. Hal seperti ini dapat terjadi karena kurangnya pengawasan dan aturan yang kurang mengikat dari pihak perusahaan.

Permasalahan lain yang terdapat dalam budaya organisasi yaitu kurangnya komunikasi, komunikasi antara karyawan dan pihak manajemen yang tidak efektif sehingga hal ini dapat menghambat proses pengambilan keputusan dan kebijakan perusahaan, hal ini dapat terjadi karena dukungan manajemen pada koperasi bangun jaya makmur yang dapat dikatakan kurang. Maka dari itu perusahaan perlu melakukan evaluasi mendalam terkait perencanaan budaya organisasi agar tidak terjadi penurunan kinerja dari karyawan tersebut. Hal ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi kemungkinan menjadi faktor yang dapat menurunkan kinerja dari karyawan.

Melalui penelitian ini, peneliti berharap dapat mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, konflik kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan koperasi bangun jaya makmur. Informasi tersebut selanjutnya bisa dipakai oleh pihak perusahaan sebagai acuan guna meningkatkan kinerja karyawan mereka.

Berdasarkan penjelasan yang sudah dijelaskan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh mengenai lingkungan kerja, konflik kerja dan budaya organisasi serta kinerja sehingga pada penelitian ini peneliti menetapkan judul penelitian yaitu “ **Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Bangun Jaya Makmur Kantor Bogo Kabupaten Kediri** ”.

## RESEARCH METHODS

Jenis penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif, hal ini dikarenakan penelitian ini membutuhkan hasil statistik berupa hasil uji spss. Lokasi dari penelitian ini adalah Koperasi Bangun Jaya Makmur yang beralamatkan di Jalan Kedungmalang, Kec.Papar, Kab. Kediri, Jawa Timur, 64153, Indonesia. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 30 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner penelitian. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi  $R^2$ .

## RESULT AND DISCUSSIONS

### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Item	Sig.	Standart Validitas	Keterangan
1	0,000	<0,050	Valid
2	0,000	<0,050	Valid
3	0,000	<0,050	Valid
4	0,000	<0,050	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2025.

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 1 diatas maka hasil dari uji validitas indikaator lingkungan kerja ( $X_1$ ) dapat disimpulkan dari item 1 (satu) sampai item 6 (enam) mendapatkan nilai kurang dari 0,050 yang mana semua item-item tersebut dapat dinyatakan valid.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Konflik Kerja ( $X_2$ )**

Item	Sig.	Standart Validitas	Keterangan
1	0,000	<0,050	Valid
2	0,000	<0,050	Valid
3	0,000	<0,050	Valid
4	0,000	<0,050	Valid
5	0,000	<0,050	Valid
6	0,000	<0,050	Valid
7	0,000	<0,050	Valid
8	0,000	<0,050	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2025.

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 2 diatas maka hasil dari uji validitas indikaator konflik kerja ( $X_2$ ) dapat disimpulkan dari item 5 (lima) sampai item 12 (dua belas) mendapatkan nilai kurang dari 0,050 yang mana semua item-item tersebut dapat dinyatakan valid.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi ( $X_3$ )**

Item	Sig.	Standart Validitas	Keterangan
1	0,000	<0,050	Valid
2	0,000	<0,050	Valid
3	0,000	<0,050	Valid
4	0,000	<0,050	Valid
5	0,000	<0,050	Valid
6	0,000	<0,050	Valid
7	0,000	<0,050	Valid
8	0,000	<0,050	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2025.

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 3 diatas maka hasil dari uji validitas indikaator budaya organisasi ( $X_3$ ) dapat disimpulkan dari item 13 (tiga belas) sampai item 20 (dua puluh) mendapatkan nilai kurang dari 0,050 yang mana semua item-item tersebut dapat dinyatakan valid.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

Item	Sig.	Standart Validitas	Keterangan
21	0.000	<0.050	Valid
22	0.000	<0.050	Valid
23	0.000	<0.050	Valid
24	0.000	<0.050	Valid
25	0.000	<0.050	Valid
26	0.000	<0.050	Valid
27	0.000	<0.050	Valid
28	0.000	<0.050	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2025.

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 4. diatas maka hasil dari uji validitas indikaator kinerja (Y) dapat disimpulkan dari item 21 (dua puluh satu) sampai item 28 (dua

puluh delapan) mendapatkan nilai kurang dari 0.050 yang mana semua item-item tersebut dapat dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Standart Reliabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	> 0,60	0,898	Reliabel
Konflik Kerja ( $X_2$ )	> 0,60	0,970	Reliabel
Budaya Organisasi ( $X_3$ )	> 0,60	0,905	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	> 0,60	0,947	Reliabel

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2025.

Berdasarkan tabel 5 diatas diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach's* variabel lingkungan kerja, konflik kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan lebih dari 0,60 sehingga indikator atau kuisioner keempat variabel tersebut reliabel atau layak sebagai alat ukur variabel.

### Uji Normalitas

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas**

Unstandardized Residual		
N		30
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.62460701
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.064
	Negative	-.117
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2025.

Berdasarkan tabel 6. menunjukkan bahwa hasil dari uji normalitas memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) .200 atau dapat dinilai > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa layak dikatakan data berdistribusi normal.

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	0,763	6,118	Tidak terjadi multikolinieritas
Konflik Kerja ( $X_2$ )	0,763	6,118	Tidak terjadi multikolinieritas
Budaya Organisasi ( $X_3$ )			

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2025.

Berdasarkan tabel 7. dapat dilihat bahwa variabel nilai *Tolerance* Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai 0.844, Konflik Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai 0.888, dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ) memiliki nilai 0.791, yang artinya ketiga variabel memiliki nilai > dari 0,10 dan nilai VIF Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai 1.185, Konflik Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai 1.126, dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ) memiliki nilai 1.264, yang artinya ketiga variabel memiliki nilai < dari 10. Dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinearitas, hal ini dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas.

## Uji Heterokedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t	Sig.	Taraf Signifikan	Keterangan
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	-.020	.984	>0,05	Homokedastisitas
Konflik Kerja (X <sub>2</sub> )	-.021	.984	>0,05	Homokedastisitas
Budaya Organisasi (Y)	.444	.661	>0,05	Homokedastisitas

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2025.

Berdasarkan tabel 8. di atas menunjukkan bahwa hasil dari uji heterokedastisitas pada variabel lingkungan kerja dengan nilai signifikan sebesar 0,984, variabel konflik kerja 0,984, dan variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,661 jadi dengan begitu dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikan > dari 0,05 dengan kata lain bahwa tidak terdapat masalah pada heterokedastisitas.

## Uji Linieritas

Tabel 9. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig. Deviation form Linierity	Ketentuan	Keterangan
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	.623	> 0,05	Linier
Konflik Kerja (X <sub>2</sub> )	.611	> 0,05	Linier
Budaya Organisasi (X <sub>3</sub> )	.601	> 0,05	Linier

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2025.

Berdasarkan hasil pada tabel 9 diatas maka dapat dijelaskan bahwa nilai *Sig. Deviation form Linierity* lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) sebesar .623 > dari 0,05, Konflik kerja (X<sub>2</sub>) sebesar .611 > dari 0.05, dan budaya organisasi (X<sub>3</sub>) sebesar .601 > dari 0,05. Berarti dapat disimpulkan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat bersifat telah linier atay asumsi linier telah terpeuhi.

## Uji Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji analisis regresi linier berganda. Analisis regresi dikembangkan untuk mengestimasi pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel independen.

Tabel 10. Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Keterangan
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	-.246	Ha1 Diterima
Konflik Kerja (X <sub>2</sub> )	-.367	Ha2 Diterima
Budaya Organisasi (X <sub>3</sub> )	-.663	Ha3 Diterima
Konstan (a)	-2.777	

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2025.

Berdasarkan hasil Analisis Regresi Linier Berganda pada tabel 10, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a - B_1X_1 - B_2X_2 - B_3X_3 + e$$
$$Y = -2.777 - 0.246X_1 - 0.367X_2 - 0.663 + e$$

Persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa :

- 1) Nilai konstanta sebesar -2.777 artinya bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ ), konflik kerja ( $X_2$ ), dan budaya organisasi ( $X_3$ ) nilai tetap maka, kinerja karyawan ( $Y$ ) memiliki nilai sebesar -2.777.
- 2) Koefisien regresi  $X_1$  sebesar -0.246 artinya setiap 1 satuan nilai  $X_1$  maka nilai kinerja karyawan akan menurun sebesar -0.246.
- 3) Koefisien regresi  $X_2$  sebesar -0.367 artinya setiap 1 satuan nilai  $X_2$  maka nilai kinerja karyawan akan menurun sebesar -0.367.
- 4) Koefisien regresi  $X_3$  sebesar -0.663 artinya setiap 1 satuan nilai  $X_3$  maka nilai kinerja karyawan akan menurun sebesar -0.663.

## Uji T

Tabel 11. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	Sig.	t tabel	Keterangan
Lingkungan kerja ( $X_1$ )	-2.472	.015	2.055	$H_0$ Ditolak $H_{a1}$ Diterima
Konflik kerja ( $X_2$ )	-3.590	.000	2.055	$H_0$ Ditolak $H_{a2}$ Diterima
Budaya organisasi ( $Y$ )	-7.221	.005	2.055	$H_0$ Ditolak $H_{a3}$ Diterima

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2025.

Berdasarkan tabel 11. Uji Hipotesis dapat diketahui pengaruh antara variabel dari lingkungan kerja, konflik kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Berdasarkan hasil tersebut, perhitungan melalui perangkat SPSS diketahui bahwa:

- 1) Pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Koperasi Bangun Jaya Makmur. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai t hitung sebesar -2.472 dengan nilai signifikansi 0,015 atau dapat dikatakan bahwa nilai sig. lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (0,05) sehingga dapat diketahui bahwa  $H_0$  ditolak  $H_{a1}$  diterima yang berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Pengaruh konflik kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Koperasi Bangun Jaya Makmur. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai t hitung sebesar -3.590 dengan nilai signifikansi 0,000 atau dapat dikatakan bahwa nilai sig. lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (0,05) sehingga dapat diketahui bahwa  $H_0$  ditolak  $H_{a2}$  diterima yang sehingga dapat diketahui bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang berarti variabel konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Pengaruh budaya organisasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Koperasi Bangun Jaya Makmur. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai t hitung sebesar -7.221 dengan nilai signifikansi 0,005 atau dapat dikatakan bahwa nilai sig lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (0,05) sehingga dapat diketahui bahwa  $H_0$  ditolak  $H_{a3}$  diterima yang berarti variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Uji F

Tabel 12. Hasil Uji F

Variabel	F hitung	Sig.	F tabel	Keterangan
Lingkungan kerja ( $X_1$ )	22.470	.000 <sup>b</sup>	2.98	$H_0$ Ditolak $H_a$ Diterima
Konflik kerja ( $X_2$ )				
Budaya organisasi ( $X_3$ )				

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2025.

Berdasarkan tabel 12. diatas menunjukkan keseluruhan dari variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), konflik kerja ( $X_2$ ), dan budaya organisasi ( $X_3$ ) memiliki nilai F hitung sebesar 22.470 dengan nilai

signifikansi 0,000 atau dapat dikatakan nilai F hitung > dari F tabel (2.98) sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang berarti variabel lingkungan kerja, konflik kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Koefisien Determinasi $R^2$

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi  $R^2$

R	R Square	Adjusted R Square
0,923	0,722	0,848

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2025.

Berdasarkan tabel 13. merupakan bagian hasil dari uji regresi linier berganda yang dapat disebut sebagai analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ). Analisis ini digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ), konflik kerja ( $X_2$ ), dan budaya organisasi ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai R Square ( $R^2$ ) adalah 0.722 yang dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, konflik kerja, dan budaya organisasi mempunyai pengaruh sebesar 72.2% sedangkan sisanya 27.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

## CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian telah dijabarkan dapat ditarik kesimpulan Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang telah dirumuskan oleh peneliti diduga terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang telah melalui tahap uji dan diterima kebenarannya.

Konflik Kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang telah dirumuskan oleh peneliti diduga terdapat pengaruh signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan yang telah melalui tahap uji dan diterima kebenarannya.

Budaya Organisasi ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang telah dirumuskan oleh peneliti diduga terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang telah melalui tahap uji dan diterima kebenarannya.

Hasil pengaruh secara simultan Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Konflik Kerja ( $X_2$ ), dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang telah dirumuskan oleh peneliti diduga terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja, konflik kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang telah melalui tahap uji dan diterima kebenarannya.

## REFERENCES

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, konsep dan indikator* (Cet. 1). Pekanbaru : Zanafa, 2018.
- Ahyari, A. (2015). *Manajemen Produksi (Pengendalian Produksi)*. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Amrullah, M. N. K., & Riani, A. L. (2018). Prospektif Kepemimpinan Pelayanan dan Budaya Organisasi dalam Mewujudkan Birokrasi Pertanahan yang Berkinerja (Studi di Kantor Pertanahan Kabupaten Madiun). *Al Tijarah*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v4i1.2369>
- Chin W, & Marcoulides G. (1998). The Partial Least Squares Approach to Structural Formula Modeling. *Advances in Hospitality and Leisure*
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Boston : Pearson Education, 2017.

- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gutama, G., Hermanto, M. C., Kaihatu, T. S., & Kartika, E. W. (2015). Analisa pengaruh Leader Member Exchange terhadap Kepuasan Kerja Karyawan melalui Perceived Organizational Support sebagai Variabel Mediasi di Restoran De Boliva Surabaya. *Journal Of Universitas Kristen Petra*, 3(79), 256-268.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Irwan Gani, Siti, & Amalia. (2015). *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. Yogyakarta: CV. ANDI Offset
- Khoifatul Badriyah, Syahputra, E., & Anita Sumelvia Dewi. (2022). Pengaruh Kompetensi, Teamwork, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk, Kediri. *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran Dan Penelitian Mahasiswa*, 4(3), 36-54. <https://doi.org/10.51903/jurnalmahasiswa.v4i3.389>
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Alfabeta.
- Mujib, M., & Indartono, S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta). *Penguatan Hubungan Antara Pengembangan Keterampilan, Pendidikan, Dan Ketenagakerjaan Generasi Muda, May*, 51-63. [https://eprints.uny.ac.id/32064/1/MiftachulMujib\\_12808141075.pdf](https://eprints.uny.ac.id/32064/1/MiftachulMujib_12808141075.pdf)
- Nauvan Dwi Ferdian, Iing Sri Hardiningrum, & Anita Sumelvia Dewi. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Pagu. *Jurnal Rimba : Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 102-110. <https://doi.org/10.61132/rimba.v1i4.290>
- Nazir, M. (2011). *Metode Penelitian*. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.
- Pabundu, M. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan (Kelima)*. Bumi Aksara.
- Reksohadiprodjo, S., & Gitosudarmo, I. (2015). *Manajemen Produksi (Edisi 4)*. Yogyakarta BPFE.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi. Organization Behavior (12th ed.)*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi. Organization Behavior (Edisi Ke 1)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama, 2017.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk bisnis 1*. Salemba Empat.
- Setiawan, R., & Lestari, E. P. (2017). Pengaruh budaya organisasi, komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen, Volume 12, Nomor 2, 12*.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16-30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Suryani & R. Damayanti (Eds.), *Revista Brasileira de Linguística Aplicada (Vol. 5, Issue 1)*. PT Bumi Aksara.
- Sri Indrastuti. (2020). *Manajemen sumberdaya manusia strategik*. In *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualiatatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suharmisi, A. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT Rineka Cipta.
- Sujarweni, W. (2014). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta Pustaka baru.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Kencana.

- Suwondo, D. I., & Suwanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Displin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 41-59.  
<https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wenur, G., Sepang, J., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 6(1), 51-60.