



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada Depo Bagoes Bangunan

The Influence of Organizational Culture, Work Environment and Salary on Employee Performance at Depo Bagoes Bangunan

I Kadek Abdi Widnyana Murti, I Ketut Johny Pramanda Putra^{2*}, Kadek Bramdhika Ada³, Ichsan Milang⁴

Universitas Warmadewa, Kadekabdi2018@gmail.com

Universitas Warmadewa, johnypramanda@gmail.com

Universitas Tompotika, bramdhikakadek@gmail.com

Universitas Tompotika, ichsanmilang@gmail.com

Corresponding Author: johnypramanda@gmail.com

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 10 Sep, 2025

Revised: 11 Dec, 2025

Accepted: 22 Dec, 2025

Kata Kunci:

Budaya Organisasi;

Lingkungan Kerja;

Gaji;

Kinerja Karyawan

Keywords:

Organizational Culture;

Work Environment;

Salary;

Employee Performance;

DOI: 10.56338/jks.v8i12.9711

ABSTRAK

Penurunan kinerja karyawan menjadi perhatian utama perusahaan karena berdampak pada penurunan omzet penjualan dalam beberapa tahun terakhir. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode survei. Jumlah sampel sebanyak 121 orang karyawan yang ditentukan melalui teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan bantuan SPSS melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, serta regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari temuan ini menunjukkan pentingnya perusahaan dalam memperkuat budaya kerja kolaboratif, menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, serta meninjau sistem penggajian agar sesuai dengan kontribusi karyawan.

ABSTRACT

Declining employee performance has become a major concern for companies due to its impact on declining sales turnover in recent years. This study employed a quantitative approach using a survey method. A sample size of 121 employees was selected using a saturated sampling technique. Data were collected using a questionnaire and analyzed using SPSS through validity and reliability tests, classical assumptions, and multiple linear regression. The results indicate that, partially and simultaneously, organizational culture, work environment, and salary have a positive and significant effect on employee performance. The implications of these findings highlight the importance of companies strengthening a

collaborative work culture, providing a comfortable and supportive work environment, and reviewing their payroll systems to reflect employee contributions.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan akan dihadapkan pada berbagai macam tantangan dan terus berupaya memaksimalkan berbagai peluang yang ada. Tingginya kebutuhan dan harapan pasar serta pelanggan membuat perusahaan harus bersaing secara lebih intensif. (Sunarto, 2020). Saat ini, industri property di bali terus mengalami dinamika yang signifikan seiring dengan perubahan permintaan pasar. Salah satu industri property di bali Depo Bagoes. Perusahaan saat ini tengah berupaya mengoptimalkan kinerja karyawannya untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada konsumen.

Kinerja karyawan yang optimal berkontribusi pada tercapainya target bisnis sekaligus mendukung pertumbuhan berkelanjutan serta keunggulan kompetitif perusahaan (Hilmi & Herdian, 2024). Depo Bagoes Bangunan saat ini, dalam perjalanan bisnisnya ditemukan permasalahan terkait kinerja karyawan yang belum optimal. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan manajer serta karyawan, penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Salah satunya adalah kurangnya pemahaman karyawan tentang produk yang dijual, yang berdampak pada kemampuan mereka untuk memberikan informasi yang akurat kepada pelanggan. Kinerja karyawan pada Depo Bagoes Bangunan di tinjau melalui data penjualan dari tahun 2020-2023 cenderung mengalami penurunan. Sehingga hal ini memperkuat bahwa kinerja karyawan dalam Perusahaan ini sedang menurun.

Setiap perusahaan berupaya mengoptimalkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan. Social Exchange Theory menjelaskan hubungan antara individu dan organisasi berdasarkan ganjaran, pengorbanan, dan keuntungan yang diperoleh, yang mendorong pertukaran sosial dalam organisasi (Mills, 1959). Teori Pertukaran Sosial menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejauh mana organisasi membalas kontribusi mereka secara adil dan timbal balik. Sehingga, faktor-faktor yang berkontribusi terhadap interaksi timbal balik dan dampaknya pada kinerja karyawan perlu dikaji lebih lanjut.

Faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi dalam setiap perusahaan mencakup nilai-nilai yang ditumbuh kembangkan untuk mengarahkan dan mengatur pola perilaku karyawan. Budaya organisasi adalah prinsip bersama anggota organisasi yang biasanya membentuk perilaku atau gaya kelompok (D. Saputra & Mahfudiyanto, 2024). Selain itu Faktor lingkungan kerja juga diduga memiliki andil dalam mengoptimalkan kinerja karyawan. Lingkungan salah satu komponen penting di dalam manajemen sumber daya manusia dimana karyawan melakukan aktivitas pekerjaan (Dirgantara & Prijati, 2023). Lingkungan kerja di Depo Bagoes Bangunan perlu diperhatikan guna menunjang karyawan dalam bekerja.

Gaji juga merupakan salah satu faktor penting yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan. Gaji memiliki peran penting dalam memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat. Namun, isu seputar gaji pokok, pembayaran lembur, serta ketidaksesuaian dalam perhitungannya dapat menjadi pemicu turunnya kinerja karyawan (Majid, Laely, & Marwanto, 2024). Sistem penggajian yang memberikan penghargaan atas kinerja yang baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dan berkontribusi pada peningkatan pendapatan perusahaan (Roo & Wajdi, 2024).

Selain fenomena yang terjadi, di mana masih ditemukan adanya gap research terkait hasil penelitian seperti dari Saputra & Mahfudiyanto (2024), Matondang *et al.* (2023) dan Majid *et al.* (2024) Tutu *et al.* (2022) Penelitian dari Roo & Wajdi (2024) dan Jumarti *et al.* (2024) menemukan bahwa Budaya organisasi, lingkungan kerja dan gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil yang berbeda ditemukan oleh Fajar & Kamil (2024), Saputra & Mahfudiyanto (2024), Majid *et al.* (2024) dan Wati *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain fenomena, hasil kajian empiris yang di

temukan GAP, penelitian ini dengan kebaruan dan menjadi penelitian pertama sebagai objek penelitian yang belum pernah di teliti sebelumnya yaitu Depo Bagoes Bangunan

KAJIAN PUSTAKA

Social Exchange Theory

Dalam perspektif Social Exchange Theory, hubungan antara manusia dan organisasi dibentuk melalui pertukaran sosial yang melibatkan aspek seperti imbalan, pengorbanan, serta keuntungan, yang dipengaruhi oleh tingkat pertumbuhan dan spesialisasi di dalam organisasi. (Mills, 2000). Teori pertukaran sosial berlandaskan pada pemikiran bahwa hubungan antara dua individu dibangun melalui evaluasi atas keuntungan dan biaya yang terlibat dalam interaksi tersebut.

Peningkatan kinerja dengan dukungan dan pelatihan dijelaskan melalui teori pertukaran sosial. Penerapan teori ini telah berkembang untuk menjelaskan proses pertukaran dukungan yang diberikan oleh organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja. Peningkatan kinerja tersebut juga akan berdampak pada kemajuan organisasi. Dengan demikian, ada timbal balik dari apa yang diberikan organisasi kepada karyawan, dan sebaliknya, karyawan memberikan yang terbaik untuk kemajuan organisasi (G. W. Saputra et al., 2023). Teori Pertukaran Sosial telah digunakan secara luas di berbagai disiplin ilmu untuk menganalisis dinamika hubungan sosial dan antarpribadi. Hubungan Pribadi, Lingkungan Kerja. Relasi Sosial dan Politik, Organisasi Sosial dan Komunitas (Widita, 2022)

Budaya Organisasi

Menurut Fahmi (2017:117) budaya organisasi terbentuk dari proses penyatuan nilai-nilai budaya dan perilaku individu yang sebelumnya dimiliki, ke dalam norma serta filosofi baru yang mencerminkan semangat kolektif dan kebanggaan kelompok dalam menghadapi tantangan dan mencapai tujuan tertentu. Pendapat dari Jeff Cartwright dalam Wibowo (2016:19) Terdapat empat tipologi budaya yang juga dapat dipahami sebagai siklus kehidupan budaya, yakni: monoculture, superordinate culture, division culture, dan disjunctive culture. Menurut Edison *et al.* (2016:131) Untuk mendukung pencapaian kinerja yang optimal, diperlukan budaya organisasi yang kuat. Adapun indikator-indikator budaya organisasi meliputi: kesadaran diri, tingkat keagresifan, kepribadian, performa, dan orientasi terhadap kerja tim.

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2021) Lingkungan kerja merujuk pada kondisi di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas mereka, seperti suhu udara, tingkat kelembapan, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan area kerja, serta ketersediaan perlengkapan kerja yang memadai. Secara lebih luas, lingkungan kerja mencakup seluruh peralatan, kondisi fisik tempat bekerja, serta metode kerja yang memengaruhi kinerja, baik secara individu maupun kelompok. Menurut Sedarmayanti (2017:27) Faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja non-fisik mencakup, antara lain, perhatian dan dukungan dari atasan, yang tercermin dari sejauh mana karyawan merasakan adanya penghargaan, pengakuan, serta kepedulian dari pimpinan. Selain itu, kerja sama antarkelompok juga menjadi faktor penting, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya kolaborasi yang efektif di antara berbagai tim dalam organisasi. Indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2016:159) yaitu; Suasana kerja, Hubungan dengan rekan kerja, Hubungan dengan atasan, Jam kerja atau istirahat, Tersedianya fasilitas kerja dan Keamanan kerja.

Gaji

Mangkunegara (2017:85) Gaji didefinisikan sebagai kompensasi finansial yang dibayarkan secara bulanan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi dan kinerja yang diberikan. Menurut Siagian (2018:265) penetapan gaji disebabkan oleh lima faktor seperti Tingkat gaji yang berlaku, tuntutan serikat kerja, Produktivitas, Kebijakan Organisasi dan Peraturan perundang-undangan pemerintah. Menurut Kurniawati (2013) terdapat beberapa indikator gaji antara lain; Kelayakan, Motivasi kerja dan Kepuasan kerja.

Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2017:260) Kinerja didefinisikan sebagai suatu sistem yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana seorang karyawan telah menyelesaikan tugasnya secara menyeluruh, yang merupakan kombinasi antara hasil kerja yang dicapai dan kompetensi dalam proses pencapaiannya. Benardin dan Russel dalam Donni Juni Priansa (2014:270) menyatakan bahwa kinerja adalah output yang dihasilkan dari pelaksanaan fungsi atau aktivitas kerja tertentu dalam jangka waktu tertentu, yang mencerminkan baik aspek kualitas maupun kuantitas dari pekerjaan yang dilakukan. Menurut Kasmir (2016:208), Terdapat enam indikator yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan, yaitu: kualitas (mutu) hasil kerja, kuantitas (jumlah) pekerjaan yang diselesaikan, ketepatan waktu penyelesaian tugas, kemampuan dalam bekerja sama dengan rekan kerja, efisiensi biaya, serta efektivitas dalam pengawasan.

HIPOTESIS

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui pembentukan budaya organisasi yang kuat, sehingga perusahaan mampu meraih target yang diharapkan (Rijanto & Mukaram, 2018). Dalam konteks *Social Exchange Theory*, hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan dapat dilihat sebagai hubungan timbal balik. Ketika organisasi menciptakan budaya yang nyaman, karyawan akan lebih merasa dihargai dan akan membalasnya dengan kinerja yang lebih baik. Karyawan yang memiliki kesadaran diri untuk bekerja dengan mematuhi budaya organisasi yang baik tentu akan memberikan manfaat yang baik salah satunya adalah kinerja karyawan yang meningkat. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputra & Mahfudiyanto (2024), Putri *et al.* (2023), dan Majid *et al.* (2024) menemukan bahwa Budaya Organisasi memberikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja yang kondusif memiliki andil dalam mengoptimalkan kinerja karyawan dalam konteks *Social Exchange Theory*. Teori ini menjelaskan bahwa hubungan antara karyawan dan organisasi didasarkan pada prinsip timbal balik. Jika organisasi menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung—seperti fasilitas yang memadai, hubungan antar kolega yang harmonis, dan dukungan dari manajer—karyawan akan merasa dihargai dan diperhatikan. Sebagai balasan, karyawan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tutu *et al.* (2022), Saputra & Mahfudiyanto (2024) dan Jumarti *et al.* (2024) menemukan bahwa lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaji terhadap kinerja karyawan

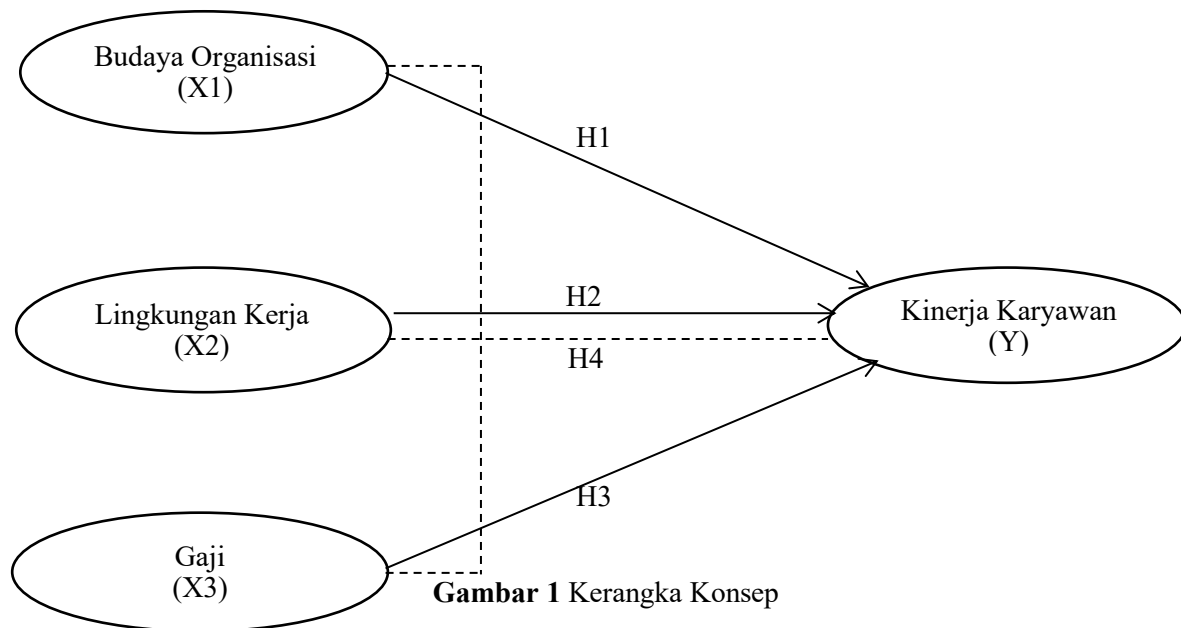
Gaji memiliki peran krusial dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan etos kerja. Namun demikian, permasalahan terkait gaji pokok, lembur, serta ketidaktepatan dalam perhitungannya dapat menjadi faktor yang berkontribusi terhadap menurunnya kinerja karyawan. (Majid *et al.*, 2024). *Social Exchange Theory* Teori ini merujuk pada sejauh mana bentuk pertukaran sosial mencakup elemen-elemen berwujud maupun tidak berwujud, serta materiil atau non-materiil, yang dipertukarkan antar individu. (Cortez & Johnston, 2019). Teori ini menyatakan bahwa hubungan antara karyawan dan organisasi didasarkan pada prinsip timbal balik. Karyawan memberikan upaya dan kinerja terbaik mereka, dan sebagai imbalannya, mereka mengharapkan kompensasi yang adil, termasuk gaji yang memadai. Jika karyawan merasa gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan memenuhi kebutuhan mereka, mereka akan merasa dihargai dan cenderung meningkatkan kinerja mereka sebagai bentuk balasan. Hasil penelitian oleh Roo & Wajdi (2024) dan Majid *et al.* (2024) menemukan bahwa Gaji memberikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan gaji secara simultan terhadap kinerja karyawan

Menurut Kaswan (2017:278) Kinerja karyawan merepresentasikan perilaku individu di lingkungan kerja yang merupakan hasil dari penerapan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, yang secara langsung berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Budaya organisasi yang kuat

memberikan nilai, norma, dan pedoman perilaku yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan komitmen tinggi. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tutu *et al.* (2022), Saputra & Mahfudiyanto (2024) dan Matondang *et al.* (2023) menemukan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan gaji berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konsep



METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif, Dalam studi ini, peneliti memperoleh calon responden dengan mendistribusikan kuesioner secara langsung kepada beberapa karyawan depo bagus bangunan bali. Pengumpulan data dilakukan selama empat bulan.

Sampel Penelitian

Teknik sampling yang digunakan oleh penulis adalah *nonprobability sampling* yaitu metode sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016:84) Sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Pendekatan ini biasanya diterapkan ketika ukuran populasi tergolong kecil atau ketika peneliti menginginkan hasil yang mendekati generalisasi dengan tingkat kesalahan minimal. Teknik ini juga dikenal dengan istilah sensus, karena melibatkan seluruh populasi sebagai sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Depo Bagoes Bangunan yang berjumlah sebanyak 121 orang.

Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner yang diisi secara langsung. Bagian pertama berisi pertanyaan tentang usia, jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Bagian kedua hingga kelima berisi pertanyaan dari keempat variabel dengan total 20 pertanyaan dengan 5 item pertanyaan terkait variabel budaya organisasi dari Menurut Edison *et al.* (2016:131), 6 item pertanyaan terkait variabel lingkungan kerja dari Nitisemito (2016:159), 3 item pertanyaan terkait variabel gaji dari Kurniawati (2013) dan 6 item pertanyaan dari pengukuran kinerja karyawan Kasmir (2016:208).

Analisis Data

Peneliti menggunakan desain penelitian konfirmatori dengan tujuan untuk menguji pengaruh variabel budaya kerja, lingkungan kerja, gaji, dan kinerja karyawan. Untuk dimensi waktu, penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian cross-sectional yang melibatkan lebih dari satu kasus dan informasi atau data yang didapatkan beberapa subjek penelitian digunakan satu kali pada satu waktu untuk menjawab pertanyaan penelitian. (Sekaran dan Bougie, 2016). Penelitian ini termasuk penelitian lapangan dengan mengangkat data dari lapangan. Peneliti menggunakan instrumen pertanyaan dari pertanyaan-pertanyaan yang dikembangkan oleh peneliti sebelumnya dengan memakai skala likert 5 poin dari poin 1 yang berarti sangat tidak setuju sampai dengan poin 5 sangat setuju. Pengolahan data penelitian ini memakai software *Statistical Package of Social Science* (SPSS) versi 29.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Data Penelitian diperoleh dari 121 responden. Berdasarkan analisis yang dilakukan, karakteristik responden dapat dirinci lebih lanjut untuk memberikan gambaran yang lebih jelas pada tabel 1

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Usia	20-30 tahun	8	6.6%
		31-40 tahun	44	36.4%
		41-50 tahun	64	52.9%
		>50 tahun	5	4.1%
	Jumlah		121	100%
2	Jenis Kelamin	Laki-Laki	56	46.3%
		Perempuan	65	53.7%
	Jumlah		121	100%
3	Pendidikan	SMA/Sederajat	73	60.3%
		Diploma	39	32.2%
		S1	8	6.6%
		S2	1	0.8%
	Jumlah		121	100%
4	Masa Kerja	1-2 tahun	27	22.3%
		2-3 tahun	70	57.9%
		>3 tahun	24	19.8%
	Jumlah		121	100%

Sumber: data yang di proses 2025

Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas karyawan berada pada usia produktif menengah (41–50 tahun) sebesar 52,9%, diikuti usia 31–40 tahun (36,4%). Komposisi jenis kelamin cukup seimbang, dengan perempuan sedikit lebih banyak (53,7%) dibanding laki-laki (46,3%). Dari segi pendidikan, sebagian besar berpendidikan SMA/ sederajat (60,3%), diikuti Diploma (32,2%), S1 (6,6%), dan S2 (0,8%). Masa kerja didominasi oleh karyawan dengan pengalaman 2–3 tahun (57,9%), menunjukkan tingkat keberlanjutan kerja yang cukup baik.

UJI INSTRUMEN

Hasil Uji Validitas

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilai *pearson correlation* > 0,3. Hasil uji validitas di tampilkan pada tabel tabel 2 berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0.754	<i>Valid</i>
	X1.2	0.821	<i>Valid</i>
	X1.3	0.806	<i>Valid</i>
	X1.4	0.408	<i>Valid</i>
	X1.5	0.685	<i>Valid</i>
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.718	<i>Valid</i>
	X2.2	0.782	<i>Valid</i>
	X2.3	0.399	<i>Valid</i>
	X2.4	0.779	<i>Valid</i>
	X2.5	0.701	<i>Valid</i>
	X2.6	0.310	<i>Valid</i>
Gaji (X3)	X3.1	0.802	<i>Valid</i>
	X3.2	0.800	<i>Valid</i>
	X3.3	0.767	<i>Valid</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.796	<i>Valid</i>
	Y.2	0.772	<i>Valid</i>
	Y.3	0.902	<i>Valid</i>
	Y.4	0.849	<i>Valid</i>
	Y.5	0.640	<i>Valid</i>
	Y.6	0.323	<i>Valid</i>

Sumber: data yang di proses 2025

Hasil validity test dinyatakan bahwa instrumen layak digunakan menjadi alat ukur variabel-variabel tersebut.

Hasil Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan handal (*reliable*) bila memiliki koefisien keandalan atau *alpha* > 0,60. Hasil uji reliabilitas dapat di tampilkan pada tabel 3 berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X1)	0.734	<i>Reliabel</i>
2	Lingkungan Kerja (X2)	0.694	<i>Reliabel</i>
3	Gaji (X3)	0.690	<i>Reliabel</i>
4	Kinerja Karyawan (Y)	0.824	<i>Reliabel</i>

Sumber: data yang di proses 2025

Berdasarkan tabel 3 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel berada di atas 0,60, sehingga seluruh instrumen dinyatakan telah memenuhi kriteria reliabilitas.

UJI ASUMSI KLASIK**Hasil Uji Normalitas****Tabel 4.** Hasil Uji *One Sampel Kolmogrov-smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			121
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		4.00145657
Most Extreme Differences	Absolute		.050
	Positive		.043
	Negative		-.050
Test Statistic			.050
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.664
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.651
		Upper Bound	.676
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber: data yang di proses 2025

Berdasarkan hasil uji statistik One Sample Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200. Karena nilai ini lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa residual terdistribusi secara normal, sehingga memenuhi asumsi uji normalitas.

Hasil Uji Multikolinearitas**Tabel 5.** Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.353	1.642		.215	.830		
	Budaya Organisasi	.430	.106	.332	4.073	<,001	.583	1.715
	Lingkungan Kerja	.361	.090	.301	4.015	<,001	.688	1.453
	Gaji	.586	.142	.293	4.125	<,001	.768	1.302
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber: data yang di proses 2025

Seluruh variabel bebas memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan *VIF* ≤ 10, maka disimpulkan bahwa semua variabel bebas tidak terdapat gejala multikolinearitas

Hasil Heterokedastisitas

Tabel 6 Hasil Uji *Glesjer*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.945	.978		5.058	<.001
	Budaya Organisasi	.034	.063	.064	.543	.589
	Lingkungan Kerja	-.057	.054	-.116	-1.067	.288
	Gaji	-.143	.085	-.175	-1.697	.092

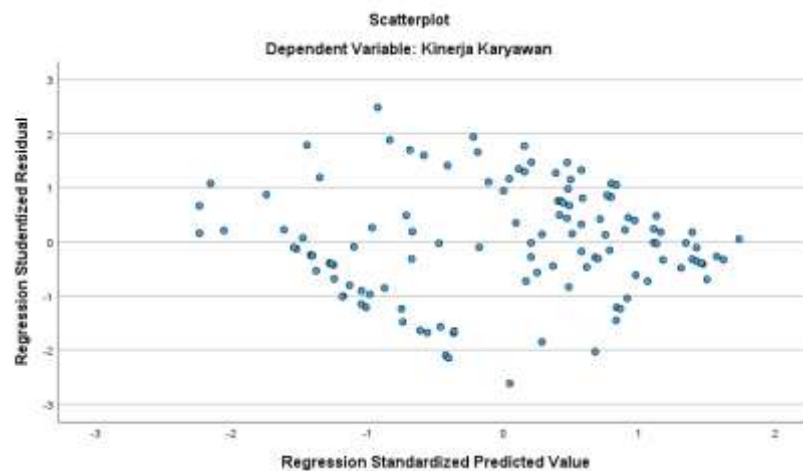
a. Dependent Variable: abs res

Sumber: data yang di proses 2025

Pada uji heteroskedastisitas setiap model dalam penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi yang melebihi 0,05. Hal tersebut mengindikasikan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu absolute error. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Adapun pengujian menggunakan grafik *scatterplot* dilihat pada gambar 2 sebagai berikut;

Gambar 2 Hasil Uji Scatterplot



Gambar 2. Hasil Uji Scatterplot

Merujuk pada Gambar 2, terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y. Pola sebaran ini mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi linier berganda digunakan untuk memperoleh nilai koefisien regresi yang berfungsi sebagai dasar dalam menentukan apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak. Hasil analisis ini mengacu pada hasil pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan gaji terhadap kinerja

karyawan pada Depo Bagoes Bangunan di Kabupaten Gianyar. Berikut hasil analisis regresi dengan program *Statistical Package of Social Science* (SPSS) versi 29.0 dapat dilihat pada Tabel 7:

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.353	1.642		.830
	Budaya Organisasi	.430	.106	.332	<.001
	Lingkungan Kerja	.361	.090	.301	<.001
	Gaji	.586	.142	.293	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data yang di proses 2025

Dari hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 4.11 di atas, dapat dirangkai persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,353 + 0,430 X_1 + 0,361 X_2 + 0,586 X_3 + e$$

Berdasarkan nilai a, b_1, b_2, b_3 didapat persamaan garis regresi linier berganda antara budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan gaji (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) memberikan petunjuk bahwa:

1. $b_1 = 0,430$, Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin kuat budaya organisasi, maka kinerja karyawan cenderung meningkat.
2. $b_2 = 0,361$, Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.
3. $b_3 = 0,586$, Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti peningkatan gaji akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang diperoleh variabel budaya organisasi mempunyai t-hitung sebesar 4,073 sedangkan t-tabel ($\alpha = 0,05$: 117) adalah sebesar 1,98045 yang artinya bahwa t-hitung > t-tabel dan didapat nilai signifikansi 0,001 kurang dari taraf signifikansi 0,05 ($0,001 < 0,05$). Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Depo Bagoes Bangunan di Kabupaten Gianyar.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra & Mahfudiyanto (2024), Putri et al. (2023), dan Majid et al. (2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang diperoleh variabel lingkungan kerja mempunyai t-hitung sebesar 4,015 sedangkan t-tabel ($\alpha = 0,05$: 117) adalah sebesar 1,98045 yang artinya bahwa t-hitung > t-tabel dan didapat nilai signifikansi 0,001 kurang dari taraf signifikansi 0,05 ($0,001 < 0,05$). Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Depo Bagoes Bangunan di Kabupaten Gianyar.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Tutu et al. (2022), Saputra & Mahfudiyanto (2024) dan Jumarti et al. (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang diperoleh variabel gaji mempunyai t-hitung sebesar 4,125 sedangkan t-tabel ($\alpha = 0,05$: 117) adalah sebesar 1,98045 yang menyatakan bahwa t-hitung > t-tabel dan didapat nilai signifikansi 0,001 kurang dari taraf signifikansi 0,05 ($0,001 < 0,05$). Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian gaji memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Depo Bagoes Bangunan di Kabupaten Gianyar.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Roo & Wajdi (2024) dan Majid et al. (2024) yang menyatakan bahwa gaji memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F didapatkan bahwa nilai F hitung sebesar 46,884 sedangkan nilai F tabel sebesar 2,68. Oleh karena itu, F hitung lebih besar dari F tabel ($46,884 > 2,68$) dan nilai signifikansi 0,001 kurang dari taraf signifikansi 0,05 ($0,001 < 0,05$), H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menyatakan bahwa secara simultan budaya organisasi, lingkungan kerja dan gaji memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Depo Bagoes Bangunan di Kabupaten Gianyar.

Hasil penelitian ini, didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tutu et al. (2022), Saputra & Mahfudiyanto (2024) dan Matondang et al. (2023), menyatakan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan gaji memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Saran Praktis

Depo Bagoes Bangunan disarankan untuk memperkuat budaya kolaboratif melalui pelatihan kerja tim dan sistem kerja berbasis kelompok. Evaluasi fasilitas kerja juga perlu dilakukan guna meningkatkan kenyamanan dan efisiensi kerja. Selain itu, struktur penggajian perlu ditinjau ulang agar lebih adil dan transparan. Mendorong budaya kerja tim dapat ditingkatkan melalui penugasan kolaboratif dan komunikasi terbuka antar karyawan.

Saran Teoritis

Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini hanya sebesar 54,6%, yang berarti 45,4% variasi kinerja karyawan belum dapat diterangkan oleh variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, dan gaji, disarankan untuk menambahkan beberapa variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan insentif. Penelitian ini diharapkan dapat menawarkan perspektif baru terhadap implementasi praktik-praktik manajemen SDM yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di berbagai tingkatan struktur organisasi.

REFERENSI

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanaf Publishing.
- Cortez, R. M., & Johnston, W. J. (2019). Cultivating Organizational Wisdom for Value Innovation. *Journal of Business & Industrial Marketing*.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Alfabeta.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. CV. Alfabeta.

- Jumarti, Rohani, & Hamdyani, S. (2024). Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan*, 13(4), 425–434. <https://doi.org/10.54324/j.mbt.v6i1.443>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kurniawati, T. (2013). *Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta*.
- Majid, A. I., Laely, N., & Marwanto, I. G. G. H. (2024). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi , Gaji dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jasa Pengiriman di JNE Kota Kediri. *RISK : Jurnal Riset Bisnis Dan Ekonomi*, 05(01), 75–83.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda.
- Matondang, A. A., Utama, R. ., & Lailla, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusdiklat Pegawai Kemendikbudristek. *Jurnal Pengembangan Ketenagakerjaan*, 1(1), 48–58. <https://doi.org/10.59574/jpk.v1i1.25>
- Mills, C. W. (2000). *The sociological imagination*. Oxford University Press.
- Nitisemito, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Putri, F. U., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Maninvest : Jurnal Manajemen, Ekonomi, Kewirausahaan, Dan Investasi*, 1(2), 01–12. <https://doi.org/10.37832/maninvest.v1i2.44>
- Rijanto, A., & Mukaram, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 4(2), 35. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v4i2.1185>
- Roo, S. A. K. A., & Wajdi, M. F. (2024). Pengaruh Human Capital, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pakubumi Semesta Kantor Operasional Semarang. *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 557–567.
- Saputra, D., & Mahfudiyanto. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business and Innovation Management*, 6(2), 211–223. <https://doi.org/10.61132/jmpai.v2i5.506>
- Saputra, G. W., Kurniawati, K., Johan, A., & Sulistyan, R. B. (2023). Analysis of Employee Performance Improvement : The Role of Social Exchange Theory. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 13(2), 272–281.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan. Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Tutu, R. V. B., Areros, W. A., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado. *Productivity*, 3(1), 24–29.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press.
- Widita, A. (2022). *Social Exchange Theory (Teori Pertukaran Sosial) – The Introduction*.