

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN
LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
KEDAWUNG SUBUR SURABAYA.**

Maulina Tri Hauning Tyas

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Mtyas905@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine how organizational culture, the work environment, and employee loyalty influence productivity at PT Kedawung Subur in Surabaya. As a manufacturer of household appliances, PT Kedawung Subur faces serious challenges in optimizing its workforce amid a competitive industry. The main issues identified during the analysis were an unbalanced approach to human resource management. This includes a lack of attention to non-material aspects, a preventive leadership style, and a physical work environment that is unsafe and poses risks to worker safety. This situation has led to a decline in work morale, reduced loyalty, and the emergence of “quiet quitting” behavior among production staff. This research employs a quantitative approach to test the correlations between variables based on actual data. It is hoped that this study will contribute theoretically to the development of human resource management and, practically, assist PT Kedawung Subur in formulating more effective, safe, and sustainable human resource strategies.

Keywords: *Organizational Culture; Employee Performance; Work Environment; Employee Loyalty; Manufacturing.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana budaya organisasi, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan memengaruhi produktivitas di PT Kedawung Subur Surabaya. Sebagai perusahaan yang memproduksi peralatan rumah tangga, PT Kedawung Subur menghadapi tantangan serius dalam mengoptimalkan tenaga kerjanya di tengah industri yang kompetitif. Masalah utama yang ditemukan selama analisis adalah pendekatan yang tidak seimbang dalam mengelola sumber daya manusia. Hal ini mencakup kurangnya perhatian terhadap aspek-aspek non-materiil, gaya kepemimpinan yang bersifat preventif, serta lingkungan kerja fisik yang tidak aman dan menimbulkan risiko terhadap keselamatan pekerja. Situasi ini menyebabkan penurunan semangat kerja, berkurangnya loyalitas, serta munculnya perilaku “quiet quitting” di kalangan staf produksi. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji korelasi antar variabel berdasarkan data aktual. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi secara teoritis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia dan secara praktis membantu PT Kedawung Subur dalam merumuskan strategi sumber daya manusia yang lebih efektif, aman, dan berkelanjutan.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Loyalitas Karyawan; Manufaktur.*

A. PENDAHULUAN

PT Kedawung Subur Surabaya merupakan salah satu perusahaan manufaktur paling terkenal di Indonesia, yang dikenal sebagai produsen peralatan rumah tangga berbahan kaca dan enamel. Berlokasi di Jawa Timur, perusahaan ini memainkan peran penting dalam memenuhi kebutuhan pasar lokal maupun internasional serta turut menciptakan lapangan kerja bagi banyak orang di wilayah tersebut. Sebagai industri padat karya, operasional perusahaan sangat bergantung pada efisiensi peralatan produksinya dan keterlibatan aktif tenaga kerjanya. Keberhasilan jangka panjang perusahaan bergantung pada seberapa baik manajemen dapat mengelola sumber daya manusia, memastikan tingkat produksi yang stabil sekaligus mempertahankan standar kualitas yang tinggi.

Masalahnya berasal dari kesenjangan antara apa yang dilakukan para pemimpin di perusahaan dan apa yang sebenarnya dibutuhkan karyawan dalam pekerjaan mereka. Perusahaan sering kali hanya berfokus pada pemberian gaji yang baik dan melupakan hal-hal penting lainnya seperti rasa dihargai serta adanya jalur karier yang jelas. Hal ini diperparah oleh gaya kepemimpinan yang kaku dari atas ke bawah. Dari sudut pandang teknis, kondisi kerja di departemen produksi tidak terlalu aman atau nyaman. Sirkulasi udaranya kurang baik, dan terdapat bahaya serius seperti kebakaran di gedung serta cedera parah akibat pekerjaan. Perbedaan ini membuat karyawan merasa cemas dan tidak yakin, yang pada akhirnya menyebabkan penurunan loyalitas dan fenomena yang disebut “quiet quitting,” yang memperlambat produktivitas perusahaan.

Secara keseluruhan, masalah utama yang dihadapi PT Kedawung Subur bukanlah terkait kemampuan perusahaan dalam membayar premi, melainkan terkait pendekatan yang tidak seimbang dalam mengelola karyawan yang mengabaikan kenyamanan fisik dan pengakuan psikologis. Studi tersebut menunjukkan bahwa efektivitas karyawan bergantung pada ikatan emosional dan rasa aman yang diciptakan oleh organisasi. Oleh karena itu, penting untuk menggabungkan budaya perusahaan yang mendukung, peningkatan lingkungan kerja yang aman, dan pengembangan loyalitas karyawan sebagai landasan untuk meningkatkan efisiensi. Langkah strategis ini sangat penting dan perlu segera dilakukan guna memastikan efektivitas kerja dan stabilitas perusahaan di tengah persaingan industri yang semakin kompleks di masa depan.

B. LANDASAN TEORI

Pengertian Budaya Organisasi

Mengutip dari buku budaya organisasi, dan peningkatan kinerja karyawan (Dr. H. Ading Rahman Sukmara, S.E., M.M. 2023) Kita tahu bahwa budaya merupakan cara hidup yang berkembang dan dimiliki oleh sekelompok orang, dan kemudian diwariskan kepada generasi selanjutnya—begitu seterusnya. Dalam cara yang sama, budaya organisasi dapat diartikan sebagai cara hidup yang menjadi “pakem” dalam organisasi tersebut, atau pola asumsi dasar bersama yang diperoleh oleh anggota organisasi dari waktu ke waktu karena mereka belajar mengatasi baik

masalah-masalah internal maupun masalah-masalah eksternal yang relevan di dalam organisasi tersebut.

Teori Lingkungan Kerja

Mengutip dalam buku media lingkungan siprit kinerja karyawan (Djoko Soelistyas 2023) Lingkungan Kerja, Pengertian Lingkungan Kerja Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam kinerja pegawai karena dapat mempengaruhi secara tidak langsung. Dengan lingkungan kerja yang kondusif, pegawai dapat merasa aman dan bekerja secara optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga memiliki dampak langsung terhadap kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab mereka terhadap organisasi. Ketika pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka, mereka cenderung lebih betah dan produktif dalam melaksanakan tugas-tugas mereka (Nabawi, 2019).

Dalam dunia kerja, terdapat dua jenis lingkungan kerja yang perlu diperhatikan, yaitu lingkungan kerja sosial dan fisik. Lingkungan kerja sosial melibatkan interaksi dan hubungan antar karyawan di dalam perusahaan. Kita tidak bekerja sendiri dan seringkali membutuhkan bantuan dan kerjasama dari rekan kerja, bawahan, dan atasan. Oleh karena itu, penting untuk membangun hubungan kerja yang baik dan saling mendukung satu sama lain (Fitrianti, 2017) Hakim (2016) Faktor-faktor seperti struktur tugas, desain pekerjaan, kepemimpinan, kerjasama, sarana penunjang, dan penghargaan dapat mempengaruhi kenyamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena memengaruhi cara karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka dan akhirnya dapat meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja dapat memudahkan atau mempersulit pekerjaan dan terdiri dari dua jenis: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lima aspek lingkungan kerja non fisik yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan (Anam et al., 2017).

1. Struktur tugas, yaitu sejauh mana pekerjaan yang diberikan memiliki struktur tugas dan organisasi yang jelas.
2. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana karyawan merasa bertanggung jawab atas tindakan mereka dan memahami tanggung jawab yang diberikan.
3. Dukungan dan perhatian dari pimpinan, yaitu sejauh mana karyawan merasa dipimpin dengan baik, diberikan arahan, keyakinan, dan dihargai.
4. Kerjasama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasa ada kerjasama yang baik antar kelompok kerja yang ada.
5. Komunikasi yang lancar, yaitu sejauh mana karyawan merasa terdapat komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar antara sesama karyawan maupun dengan pimpinan.

Teori Loyalitas Karyawan

Dalam buku konsep dasar membangun loyalitas karyawan (Kristin Juwita, SE.MM. dan Umi Khalimah, S.M. 2021) Pada dasarnya, sebuah bisnis perusahaan tak luput dari Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia merupakan pelaku utama di dalam organisasi. Sumber Daya Manusia menentukan baik tidaknya keberlangsungan perusahaan untuk mencapai tujuan.

Banyaknya perusahaan yang muncul membuat semakin banyak persaingan di dalam dunia bisnis. Karyawan yang mampu memberikan kontribusi optimal merupakan dambaan semua perusahaan. Oleh sebab itu, hal ini membuat

perusahaan bekerja keras agar Sumber Daya Manusia yang ada di dalamnya tetap loyal dan setia agar tidak berdampak pada niat karyawan untuk berpindah.

Kinerja Karyawan

Menurut buku kinerja karyawan (Novia Ruth Silaen, Syamsuriansyah, dkk.2021). Prestasi yang dicapai seseorang disebut actual performance atau job performance yang biasa kita sebut dengan kinerja. Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja.

Prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama merupakan pengertian kinerja secara umum. Untuk memperluas wawasan kita tentang pengertian kinerja, maka kita akan melihat pengertian kinerja menurut beberapa ahli.

1. Moehariono (2010)
Beliau berpendapat bahwa upaya dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif merupakan pengertian dari kinerja karyawan. Hal ini dinyatakan dalam bukunya yang berjudul “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”.
2. Prawiro sentono (1999)
Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Prawiro sentono tentang pengertian dari kinerja karyawan.
3. Mc Cormick & Tiffin (1980) Waktu kerja yang merupakan jumlah absen, keterlambatan dan lamanya masa kerja serta waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas juga kuantitas, merupakan pengertian dari kinerja menurut Mc. Cormick dan Tiffin.
4. Edy Sutrisno (2010) Dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi maka aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama adalah hasil kerja yang merupakan pengertian kinerja menurut Edy Sutrisno.

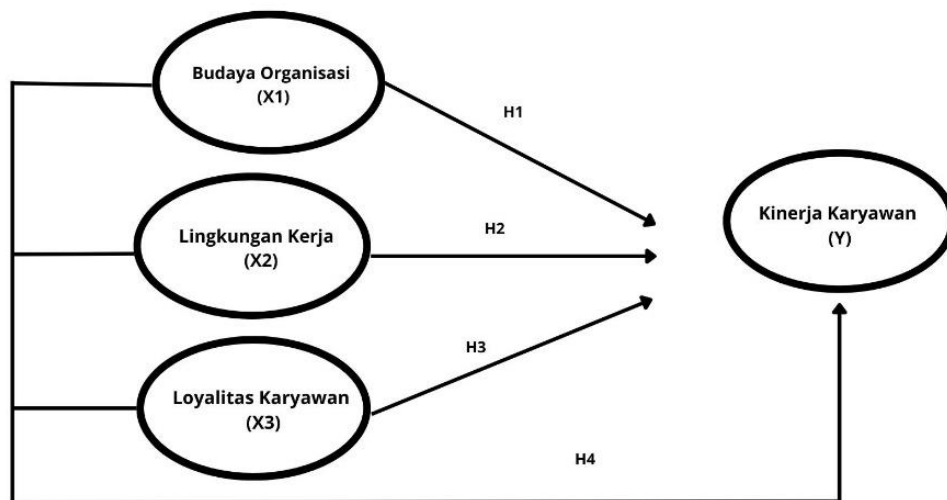
Pola Hubungan antar Variabel

1. Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan
Menurut buku dari Dr. H. Ading Rahman Sukmara, S.E., M.M. (2023), budaya organisasi bertindak sebagai "pakem" atau cara hidup bersama yang menjadi pola asumsi dasar dalam menghadapi masalah internal maupun eksternal, di mana budaya yang kuat dan terinternalisasi akan memengaruhi kinerja karyawan secara positif. Ketika nilai-nilai seperti inovasi, ketelitian, dan orientasi pada hasil telah menyatu dalam keseharian anggota organisasi, hal tersebut menciptakan standar perilaku yang efisien dan meminimalkan keraguan dalam bekerja. Keselarasan antara budaya yang dianut organisasi dengan pola pikir individu ini mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih fokus, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja secara signifikan.
2. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Berdasarkan pemikiran Djoko Soelistyas (2023), lingkungan kerja memainkan peran krusial terhadap kinerja karyawan karena kondisi fisik maupun psikis di tempat kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap

efektivitas individu. Lingkungan yang kondusif, yang didukung oleh fasilitas memadai, keselamatan kerja yang terjamin, serta hubungan interpersonal yang positif, menciptakan rasa aman bagi karyawan sehingga mereka mampu bekerja secara optimal. Dengan minimnya hambatan dari faktor lingkungan dan adanya dukungan atasan yang kuat, karyawan akan lebih fokus dalam menyelesaikan tanggung jawab mereka, yang secara langsung berdampak pada peningkatan produktivitas dan pencapaian target kerja yang lebih baik.

3. Hubungan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Merujuk pada konsep yang dikemukakan oleh Kristin Juwita, SE.MM. dan Umi Khalimah, S.M. (2021), sumber daya manusia merupakan pelaku utama dalam keberlangsungan perusahaan, di mana loyalitas karyawan menjadi determinan penting dalam menjaga stabilitas kinerja. Loyalitas yang terbangun melalui pemenuhan fasilitas, tunjangan kesejahteraan, upah yang adil, serta suasana kerja yang mendukung akan meningkatkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Tingkat loyalitas yang tinggi ini memicu karyawan untuk memberikan dedikasi terbaiknya, yang tercermin dalam peningkatan kedisiplinan dan tanggung jawab yang lebih besar, sehingga kinerja karyawan dalam hal kualitas, kuantitas, maupun efektivitas kerja dapat tercapai secara berkelanjutan.



Sumber : Diolah Penulis (2026)

Hipotesis 1

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kedawung Subur Surabaya.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kedawung Subur Surabaya.

Hipotesis 2

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kedawung Subur Surabaya..

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kedawung Subur Surabaya.

C. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal yang bertujuan untuk menguji, mengukur, dan membuktikan pengaruh variabel independen (budaya organisasi, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PT. Kedawung Subur Surabaya. Desain ini berfungsi sebagai strategi terstruktur untuk memastikan proses penelitian berjalan secara sistematis, valid, dan objektif, dengan data numerik yang dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan metode statistik inferensial seperti analisis regresi linear berganda.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT. Kedawung Subur Surabaya, dengan fokus utama pada 400 karyawan divisi produksi yang memiliki keterkaitan langsung dengan variabel yang diteliti. Mengingat keterbatasan waktu dan sumber daya, peneliti menetapkan sampel sebanyak 80 responden dengan teknik Simple Random Sampling serta kriteria masa kerja minimal satu tahun untuk menjamin validitas dan stabilitas data yang dihasilkan.

Tabel 1. Skala Likert Menurut (Sugiono 2023)

Alternatif Jawaban	SKOR
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Dalam penelitian ini, akan memberikan jawaban kuisisioner sebagai seluruh karyawan PT Kedawung Subur Surabaya yang berjumlah 80 orang, karena memiliki hubungan langsung dengan variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, loyalitas karyawan, dan kinerja karyawan yang diteliti.

Skala pengukuran dalam penelitian ini digunakan sebagai acuan untuk mengubah fenomena sosial menjadi data kuantitatif yang dapat dipetakan secara matematis. Penggunaan instrumen yang terstandarisasi ini sangat krusial bagi peneliti untuk menentukan metode pengolahan data serta uji statistik yang tepat, sehingga hasil akhir penelitian dapat mencerminkan kondisi aktual perusahaan dan memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen PT. Kedawung Subur.

Definisi Operasional

Budaya Organisasi (X1)

Menurut teori Hari Sulaksono (2015) indikator budaya organisasi dapat ditemukan sebagai berikut :

1. Inovatif memperhitungkan risiko
2. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail didalam melakukan pekerjaan
3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai

Lingkungan Kerja (X2)

Menurut Nitisemito (2018) ada lima indikator untuk mengukur kualitas lingkungan kerja karyawan, yaitu:

1. Kenyamanan Fasilitas Kerja
2. Tingkat Keselamatan Kerja
3. Kualitas Hubungan Antar Karyawan
4. Dukungan Atasan
5. Pengelolaan Stres dan Beban Kerja

Loyalitas Karyawan (X3)

Menurut (Soegandhi, 2013) faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan ialah :

1. Keberadaan karyawan Indikator: lamanya masa kerja karyawan di perusahaan, ingin menghabiskan karirnya di perusahaan dan merasa berat untuk meninggalkan perusahaan.
2. Keterlibatan karyawan Indikator: karyawan selalu berusaha untuk menjaga citra perusahaan, karyawan berusaha untuk mendapatkan hasil terbaik dari pekerjaan mereka demi kemajuan perusahaan, karyawan juga menyarankan atasan mereka untuk meningkatkan divisi mereka.
3. Kebanggaan karyawan Indikator: karyawan suka berbagi cerita pekerjaan mereka dengan orang lain, karyawan menggambarkan perusahaan sebagai perusahaan yang ideal, selain itu, karyawan percaya bahwa bekerja di perusahaan adalah pilihan terbaik dalam hidup mereka.

Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Robbins (2006:260), ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas Kerja Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
2. Kuantitas Kerja Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan
3. Ketepatan Waktu Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.
4. Efektifitas Meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Komitmen Tingkat di mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa

mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan korelasi antar variable bebas dan variable terikat hipotesis ini menggunakan taraf 5% atau 0,05, hasil yang diperoleh dari perhitungan menggunakan spss diperhitungkan dengan statistic dengan nilai table apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r table maka koefisien dikatakan signifikan begitupun sebaliknya.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan korelasi antar variable bebas dan variable terikat hipotesis ini menggunakan taraf 5% atau 0,05, hasil yang diperoleh dari perhitungan menggunakan spss diperhitungkan dengan statistic dengan nilai table apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r table maka koefisien dikatakan signifikan begitupun sebaliknya. Hipotesis diuji menggunakan analisis korelasi Kinerja Karyawan sebagai berikut :

Uji Determinasi

Tabel 2. Uji Determinasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.821 ^a	.674	.661	1.50401	.674	52.406	3	76	.000
a. Predictors: (Constant), Loyalitas Karyawan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja									
b. Dependent Variable: Kinerja									

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel Model Summary diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,661. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Karyawan mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 66,1%, sedangkan sisanya sebesar 33,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Dengan demikian, model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang cukup kuat dalam menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kedawung Subur Surabaya.

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel		R hitung	R tabel	kesimpulan
Budaya Organisasi(X1)	X1.1	0,668	0,631	VALID
	X1.2	0,725		
	X1.3	0,748		
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,75	0,631	VALID
	X2.2	0,528		
	X2.3	0,601		
	X2.4	0,884		
	X2.5	0,614		

Loyalitas Karyawan (X3)	X3.1	0,494	0,631	VALID
	X3.2	0,72		
	X3.3	0,793		
Kinerja Karyawan(Y)	Y.1	0,751	0,631	VALID
	Y.2	0,624		
	Y.3	0,621		
	Y.4	0,674		
	Y.5	0,616		

Sumber : data Diolah Penulis 2026

Berdasarkan tabel 4.5 hasil pengujian validitas diatas dapat disampaikan bahwa masing-masing pernyataan dari variabel Budaya Organisasi(X1), Lingkungan Kerja (X2), Loyalitas Karyawan (X3), dan Kinerja Karyawan(Y) berdasarkan persepsi responden dinyatakan valid yakni seluruh signifikan bernilai lebih kecil dari 5% (0,05) dan nilai r hitung $> r$ tabel dari jawaban 30 responden sebagai uji validitas yaitu lebih besar dari 0,631 sehingga seluruh instrument yang ada dapat disertakan dalam proses pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Angka Pemanding	Reliabilitas
Budaya Organisasi(X1)	0,769	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,786		
Loyalitas Karyawan (X3)	0,627		
Kinerja Karyawan(Y)	0,844		

Sumber : data primer (diolahpenulis 2026)

Berdasarkan data tabel 4.6 hasil uji reliabilitas diaatas dapat diperoleh dengan alpha cronbach yang lebih besar dari 0,60 sehinggadapat disimpulkan bahwa reliabilitas dinyatakan reliabelsehingga menghasilkan data yang konsisten yang telah di uji secara berkali-kali.

Uji Linearitas

Variabel Budaya Organisasi(X1)

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas Variabel Budaya Organisasi(X1)

ANOVA Table				Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined)		381.666	7	54.524	26.910	<.001
		Linearity		257.655	1	257.655	127.163	<.001
		Deviation from Linearity		124.011	6	20.669	10.201	<.001
	Within Groups			145.884	72	2.026		
	Total			527.550	79			

Merujuk pada hasil yang ditampilkan pada gambar 4.4 nilai Deviation From Linearity dengan hubungan antar variabel Budaya Organisasi(X1) terhadap Kinerja

Karyawan menunjukkan hasil yang tidak dinyatakan linear dengan angka $<0,001$ dimana jauh lebih kecil dibandingkan dengan $<0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak adanya hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja karyawan dengan begitu dapat dinyatakan tidak bersifat linear.

Uji F

Tabel 6. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	355.636	3	118.545	52.406	.000 ^b
	Residual	171.914	76	2.262		
	Total	527.550	79			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Loyalitas Karyawan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja						

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kedawung Subur Surabaya.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.548	1.478		2.401	.019		
Budaya Organisasi	.249	.131	.196	1.894	.062	.401	2.494
Lingkungan Kerja	.598	.120	.578	4.962	.000	.316	3.160
Loyalitas Karyawan	.178	.194	.104	.920	.360	.338	2.962
a. Dependent Variable: Kinerja							

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linear berganda menunjukan nilai konstanta (a) sebesar 3.548, dengan koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,249, Variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,598 dan Loyalitas Karyawan (X3) 0,178.

E. KESIMPULAN

Penelitian pada PT Kedawung Subur Surabaya menunjukkan bahwa secara simultan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan Lingkungan Kerja terbukti menjadi variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja tersebut. Meskipun secara parsial Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan, variabel Budaya Organisasi dan Loyalitas Karyawan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja, kendati keduanya memiliki hubungan searah yang positif. Selain itu, nilai koefisien determinasi

mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut belum sepenuhnya menjelaskan variasi kinerja karyawan, sehingga terdapat faktor-faktor lain di luar penelitian ini, seperti motivasi, kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja, yang turut berperan dalam membentuk kinerja karyawan perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja*. Penerbit Ilmu Manajemen.
- Fitrianti, D. (2017). Hubungan Interaksi Sosial dan Produktivitas Kerja. *Jurnal Psikologi Industri*.
- Hakim, A. (2016). Faktor-Faktor Kenyamanan Lingkungan Kerja. *Jurnal Manajemen Organisasi*.
- Juwita, K., & Khalimah, U. (2021). *Konsep dasar membangun loyalitas karyawan*. Penerbit Buku Akademik.
- McCormick, E. J., & Tiffin, J. (1980). *Industrial Psychology*. George Allen & Unwin.
- Moeheriono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Rajawali Pers.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2), 170–183.
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE.
- Silaen, N. R., & Syamsuriansyah, S. (2021). *Kinerja karyawan*. Widina Bhakti Persada.
- Soelistyas, D. (2023). *Media lingkungan siprit kinerja karyawan*. Pustaka Utama.
- Sukmara, A. R. (2023). *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja karyawan*. Pustaka Cendekia.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.