Profit: Jurnal Manajemen, Bisnin dan Akuntansi
Volume 5 Nomor 4 November 2026
e-ISSN: 2985-7651; p-ISSN: 2985-6264, Hal. 128-142
DOI: https://doi.org/10.58192/profit.v5i4.5273
Tersedia: https://journal.unimar-amni.ac.id/index.php/profit

Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

(Studi pada Karyawan PT Gedhe Margo Gandum di Jawa Tengah)

Tegar Satria Ardhiansyah[1*], Lie Liana[2]
[1,2]Program Studi Manajemen, Universitas Stikubank Semarang, Indonesia
**Penulis Korespondensi: tegarsatriaardhiansyah@gmail.com*

Abstract*. This study aims to analyze the effects of organizational culture, work environment, and work motivation on the employee performance of PT Gedhe Margo Gandum in Central Java. Employee performance is a crucial factor in achieving organizational goals and is influenced by various internal factors, including organizational culture, workplace conditions, and employee motivation. This research employed a quantitative approach with an unknown population size. The sample size was determined using Roscoe's theory, resulting in 100 respondents. A purposive sampling technique was applied, with the criterion that respondents had worked for the company for at least one month. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS version 22. The data analysis techniques included respondent and variable descriptive analysis, validity testing, reliability testing, the F-test, the coefficient of determination (R^2), and the t-test. The findings indicate that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance. Likewise, work motivation positively and significantly influences employee performance. In contrast, the work environment does not have a significant effect on employee performance. These findings suggest that strengthening organizational culture and enhancing employee motivation are essential strategies for improving employee performance at PT Gedhe Margo Gandum.*

Keywords*: Employee Performance; Organizational Behavior; Organizational Culture; Work Environment; Work Motivation.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Gedhe Margo Gandum di Jawa Tengah. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan sehingga perlu dipengaruhi oleh budaya organisasi yang kuat, lingkungan kerja yang kondusif, serta motivasi kerja yang tinggi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi yang tidak diketahui jumlahnya. Penentuan jumlah sampel mengacu pada teori Roscoe sehingga diperoleh 100 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria karyawan yang telah bekerja minimal satu bulan. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22. Teknik analisis data meliputi analisis deskriptif responden, deskripsi variabel, uji validitas, uji reliabilitas, uji F, uji koefisien determinasi (R^2), dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa penguatan budaya organisasi dan peningkatan motivasi kerja menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Gedhe Margo Gandum.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Perilaku Organisasi.

1. LATAR BELAKANG

PT Gedhe Margo Gandum merupakan salah satu perusahaan kuliner asal Yogyakarta yang kini berkembang pesat dengan memiliki lebih dari 100 outlet di Pulau Jawa. Luasnya jaringan operasional ini membuat perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan untuk menjaga stabilitas bisnisnya. Dalimunthe *et al*. (2022) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan ukuran seberapa efektif seorang karyawan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh organisasi. Namun, fakta di lapangan menunjukkan bahwa perusahaan menghadapi tantangan penurunan kinerja karyawan. Masalah tersebut dipicu oleh

Naskah Masuk: 04 April 2026; Revisi: 09 Mei 2026; Diterima: 30 Juni 2026; Tersedia: 24 Juli 2026

faktor lingkungan kerja fisik seperti suhu udara yang tidak menentu di area kerja, serta aspek non-fisik seperti motivasi kerja, sistem tunjangan yang dinilai kurang optimal, dan adanya ketidakcocokan dengan atasan. Berbagai kondisi tersebut mencerminkan bagaimana budaya organisasi yang berjalan di perusahaan belum sepenuhnya adaptif terhadap kebutuhan karyawan.

Schein (1985) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok saat mereka belajar untuk menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh A'yuni *et al.* (2023), Febriani *et al*. (2023), Rohman *et al.* (2021), Rivai (2020), Mardiani & Sepdiana (2021) dan Amanda *et al.* (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Marliana & Febrian (2023), Tutu *et al*. (2022) dan Girsang (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saydam (2000) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Penelitian yang dilakukan oleh Alfariz *et al.* (2025), Indrayana & Putra (2024), Firjatullah *et al*. (2024), Rahmadani & Sampeliling (2023), Agustriani *et al.* (2022), Gultom et al. (2021), Ardhianti & Susanty (2020) dan Sihaloho & Siregar (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Ningsih *et al.* (2022), Borman *et al.* (2025), Alqorrib *et al.* (2023), Sarip & Mustangin (2023) dan Akhiriani & Risal (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Nasution (2014) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah dorongan psikologis yang mengarahkan perilaku individu dalam konteks kerja untuk mencapai tujuan tertentu. Penelitian yang dilakukan oleh Agustian *et al.* (2025), (Basyid, 2024), Fajar (2023), Wahyuni *et al. (*2023), Ningsih *et al.* (2022), Agustriani *et al.* (2022), Shihab *et al.* (2022), Maidarti *et al.* (2022), dan Saluy & Treshia (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Marliana dan Febrian (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya perbedaan hasil dari penelitian sebelumnya, dimana setiap variabel terdapat hasil tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan yang menjadi landasan penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali serta membuktikan kebenaran empiris mengenai pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan

motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. fokus utama penelitian adalah untuk menganalisis dampak dari ketiga faktor tersebut, khususnya pada karyawan PT Gedhe Margo Gandum di Jawa Tengah.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Dalimunthe *et al.* (2022) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan ukuran seberapa efektif seorang karyawan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sedarmayanti (2010) menyebutkan bahwa kinerja karyawan terbagi menjadi 4 dimensi yaitu prestasi kerja, keahlian, perilaku dan kepemimpinan. Dimensi dari prestasi kerja terdiri dari 3 indikator, yaitu keterampilan dalam bekerja, potensi pengembangan ilmu melalui pelatihan dan penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan waktu. Dimensi dari keahlian terdiri dari 2 indikator, yaitu kemampuan pegawai dan latar belakang pendidikan. Dimensi dari perilaku terdiri dari 3 indikator, yaitu sikap pegawai dalam bekerja, loyalitas karyawan dan hubungan dengan karyawan. Kemudian dimensi dari kepeimpinan terdiri dari 2 indikator, yaitu hubungan pimpinan dengan karyawan dan partisipasi pimpinan.

Budaya Organisasi

Schein (1985) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok saat mereka belajar untuk menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Umam (2015) menjelaskan bahwa budaya organisasi terdiri dari 10 indikator, yaitu inisiatif individu, toleransi terhadap tindakan berisiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik dan pola komunikasi.

Lingkungan Kerja

Saydam (2000) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Siagian (2014) menjelaskan bahwa lingkungan kerja terdiri dari 2 dimensi, yaitu fisik dan non- fisik. Dimensi dari lingkungan kerja fisik terdiri dari 14 indikator, yaitu penerangan atau cahaya, temperatur di tempat kerja, kelembapan di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi atau tata letak, musik di tempat kerja, bangunan tempat kerja, peralatan kerja yang memadai, fasilitas dan tersedianya sarana angkutan. Kemudian untuk dimensi lingkungan kerja non- fisik terdiri dari 3 indikator,

yaitu hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan dan kerja sama antar karyawan.

Motivasi Kerja

Nasution (2014) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah dorongan psikologis yang mengarahkan perilaku individu dalam konteks kerja untuk mencapai tujuan tertentu. Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa motivasi kerja terdiri dari 5 dimensi, yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan keselamatan dan kesehatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Dimensi dari kebutuhan fisik terdiri dari 1 indikator, yaitu kebutuhan karyawan akan gaji dan seragam. Dimensi dari kebutuhan keselamatan dan kesehatan terdiri dari 4 indikator, yaitu tunjangan kesehatan, tunjangan kecelakaan, iklim dan kondisi kerja. Dimensi dari kebutuhan sosial terdiri dari 2 indikator, yaitu hubungan karyawan dengan atasan dan hubungan pegawai dengan rekan kerja. Dimensi dari kebutuhan penghargaan terdiri dari 4 indikator, yaitu pujian dari atasan, kepercayaan atasan, kesempatan promosi kerja dan penghargaan prestasi. Kemudian dimensi dari kebutuhan aktualisasi diri terdiri dari 4 indikator, yaitu melakukan pekerjaan yang lebih menantang, menunjukan kemampuan, menunjukan keterampilan dan menunjukan potensi optimal untuk mencapai potensi kerja.

3. PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (A'yuni et al., 2023), Febriani *et al*. (2023), Rohman *et al.* (2021), Rivai (2020), Mardiani & Sepdiana (2021) dan Amanda & Budiwibowo (2017) menunjukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat dirumuskan bahwa:

H1: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Alfariz *et al.* (2025), Indrayana & Putra (2024), Firjatullah et al. (2024), Rahmadani & Sampeliling (2023), Agustriani *et al.* (2022), Gultom et al. (2021) dan Sihaloho & Siregar (2020) menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat dirumuskan bahwa:

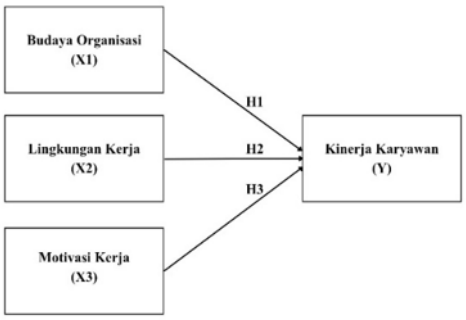
H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Agustian *et al.* (2025), Basyid (2024), (Fajar, 2023b), Wahyuni *et al*. (2023), Ningsih *et al.* (2022), (Agustriani et al., 2022), Shihab *et al.* (2022), Maidarti *et al*. (2022), Nurdin & Djuhartono (2021) dan Saluy & Treshia (2018) menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat dirumuskan bahwa:

H3: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka konseptual ditunjukan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual.

Sumber: Data diolah tahun 2026

4. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Pengukuran variabel dalam daftar pertanyaan kuesioner menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 poin. Poin 1 = sangat tidak setuju, poin 2 = tidak setuju, poin 3 = netral, poin 4= setuju dan poin 5 = sangat setuju. Variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel independen, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan aktif Pt. Gedhe Margo Gandum yang memiliki masa kerja minimal 1 bulan sehingga mendapatkan responden sebanyak 100 karyawan. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*.

Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis data dalam penelitian ini diolah menggunakan *software* SPSS versi 22. Tahapan analisis pada penelitian ini terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji F, uji R^2 dan uji t.

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Tabel 1. Deskripsi Responden.

Kategori	Frekuensi	Presentasi
Jenis Kelamin		
Pria	54	54,0
Wanita	46	46,0
Umur		
18 – 20	26	26,0
20 – 25	69	69,0
25 – 30	5	5,0
Pendidikan		
SMA	96	96,0
Diploma	1	1,0
Sarjana (S.1)	3	3,0
Masa Kerja		
1 – 3 bulan	50	50,0
3 – 12 bulan	43	43,0
> 12 bulan	7	7,0

Sumber: Data diolah tahun 2026

Pada penelitian ini, 100 kuesioner telah dibagikan dan mendapat 100 tanggapan kembali sehingga responsnya 100%. Berdasar deskripsi responden yang dilampirkan pada tabel 1 diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria sebanyak 54 orang (54%) dan berada pada kelompok usia 20- 25 tahun dengan jumlah 69 orang (69%). Dari latar belakang pendidikan mayoritas responden merupakan lulusan SMA dengan jumlah 96 orang (96%) dan dari aspek masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja antara 1- 12 bulan dengan jumlah 93 orang (93%). Hasil ini menunjukan bahwa karyawan memiliki masa kerja yang cukup untuk menilai kinerja karyawan.

Deskripsi Variabel

Tabel 2. Deskripsi Variabel.

Indikator dan Variabel	*Mean*	Indikator dan Variabel	*Mean*
X1.1	4,47	X2.1	4,42
X1.3	4,38	X2.2	3,65
X1.4	4,36	X2.3	3,48
X1.5	4,05	X2.4	3,97
X1.7	4,19	X2.5	3,49
X1.8	3,86	X2.6	3,64
X1.9	3,77	X2.7	3,07
X1.10	4,37	X2.8	4,06
Budaya Organisasi	4,18	X2.9	4,24
(X1)		X2.11	4,23
X3.1	3,84	X2.12	4,32
X3.2	3,66	X2.13	4,25
X3.3	3,68	X2.14	3,56
X3.4	3,32	X2.15	4,30
X3.5	4,13	X2.16	4,05
X3.6	3,99	X2.17	4,55
X3.7	4,41	Lingkungan Kerja	3,95

X3.8	3,97	(X2)	
X3.9	4,11	Y1	3,97
X3.10	3,91	Y2	4,19
X3.11	4,10	Y3	4,34
X3.13	4,40	Y4	4,25
X3.14	4,32	Y6	4,55
X3.15	4,16	Y7	4,36
Motivasi Kerja	4,00	Y8	4,52
(X3)		Y9	4,25
		Y10	4,17
		Kinerja Karyawan	4,29
		(Y)	

Sumber: Data diolah tahun 2026

Nilai *mean* pada variabel budaya organisasi sebesar 4,18 sehingga dapat menunjukan bahwa mayoritas responden cenderung setuju terhadap 8 indikator yang ada. Pada variabel lingkungan kerja mendapat nilai *mean* sebesar 3,95 sehingga menunjukan bahwa mayoritas responden cenderung setuju terhadap 16 indikator yang ada. Pada variabel motivasi kerja mendapat nilai *mean* sebesar 4,00 sehingga dapat menunjukan bahwa mayoritas responden cenderung setuju terhadap 14 indikator yang ada. Dan pada variabel kinerja karyawan mendapat nilai *mean* sebesar 4,29 sehingga dapat menunjukan bahwa mayoritas responden cenderung setuju terhadap 9 indikator yang ada.

Hasil Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas.

Indikator	Kriteria Uji Validitas		Indikator	Kriteria Uji Validitas	
	KMO	*Component Matrix*		KMO	*Component Matrix*
X1.1	0,880	0,553	X2.1	0,892	0,754
X1.3		0,760	X2.2		0,709
X1.4		0,736	X2.3		0,615
X1.5		0,670	X2.4		0,801
X1.7		0,691	X2.5		0,550
X1.8		0,727	X2.6		0,565
X1.9		0,683	X2.7		0,533
X1.10		0,769	X2.8		0,740
X3.1	0,844	0,708	X2.9		0,812
X3.2		0,676	X2.11		0,693
X3.3		0,682	X2.12		0,738
X3.4		0,546	X2.13		0,731
X3.5		0,802	X2.14		0,504
X3.6		0,689	X2.15		0,676
X3.7		0,669	X2.16		0,605
X3.8		0,617	X2.17		0,734
X3.9		0,662	Y1	0,896	0,570
X3.10		0,642	Y2		0,737
X3.11		0,677	Y3		0,714
X3.13		0,820	Y4		0,738
X3.14		0,775	Y6		0,881
X3.15		0,673	Y7		0,702
			Y8		0,828
			Y9		0,741
			Y10		0,676

Sumber: Data Diolah Tahun 2026

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai KMO dari variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan > 0,5 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecakupan sampel telah terpenuhi. Namun pada tabel *Component Matrix* uji validitas tahap satu, terdapat 5 indikator yang memiliki nilai < 0,50, yaitu indikator X1.2, X1.6, X2.10, X3.12 dan Y5. Oleh karena itu, kelima indikator tersebut dieliminasi dan tidak diikutsertakan dalam pengujian variabel tahap kedua.

Setelah melakukan eliminasi terhadap indikator X1.2, X1.6, X2.10, X3.12, dan Y5 pada uji validitas tahap kedua, hasil analisis *Component Matrix* menunjukkan bahwa seluruh indikator yang tersisa memiliki nilai > 0,50.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Kriteria Uji Reliabilitas	
	Alpha Cronbach	*Cutt-off*
Budaya Organisasi	0,850	>0,7
Lingkungan Kerja	0,916	>0,7
Motivasi Kerja	0,913	>0,7
Kinerja Karyawan	0,887	>0,7

Sumber: Data Diolah Tahun 2026

Berdasarkan penjelasan dari tabel 4 dapat ditunjukan bahwa uji reliabilitas dari variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan mendapat nilai *Alpha Cronbach* sebesar > 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dinyatakan reliabel.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Berganda.

Variable Independen	*Adjusted* R^2	Anova		*Standardized Coefficients*		Keterangan	
		F	*Sig*	Beta	*Sig*		
Model 1: Y= 0,444 X1 + 0,142 X2 + 0,309 X3 + e							
Budaya Organisasi	0,671	68,196	0,000	0,444	0,000	Hipotesis diterima	1
Lingkungan Kerja				0,142	0,189	Hipotesis ditolak	2
Motivasi Kerja				0,309	0,002	Hipotesis diterima	3

Sumber: Data Diolah Tahun 2026

Berdasarkan tabel 5, menunjukan uji analisis regresi berganda yang memiliki hasil:

a. Uji F memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga model regresi pada penelitian ini dapat dinyatakan fit dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.
b. Hasil dari R^2 memperoleh nilai 0,671 yang artinya model ini menjelaskan kontribusi variabel kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar 67,1%, sedangkan sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

H1: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai Beta sebesar 0,444. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil ini maka H1 dinyatakan diterima.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel lingkungan kerja memperoleh nilai sig 0,189 > 0,05 memiliki arti tidak signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil ini maka H2 dinyatakan ditolak.

H3: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai sig sebesar 0,002 < 0,05 dan nilai Beta sebesar 0,309. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil ini maka H3 dinyatakan diterima.

Pembahasan

Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data deskripsi responden, mayoritas karyawan berjenis kelamin pria yang berada pada rentang usia produktif, yaitu 20–25 tahun. Sebagian besar mereka merupakan lulusan SMA dan memiliki masa kerja 1- 12 bulan. Pada fase ini, karyawan umumnya memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi untuk memahami budaya organisasi perusahaan. Mereka tidak lagi sekadar berorientasi pada kompensasi finansial, melainkan juga mencari pengalaman kerja yang berharga, komunikasi interpersonal yang sehat dengan rekan kerja, serta identitas perusahaan yang kuat. Oleh karena itu, budaya organisasi yang mendukung pengembangan diri, mengapresiasi kontribusi, dan mengedepankan komunikasi terbuka terbukti krusial dalam memicu peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil deskripsi variabel dapat ditunjukan bahwa “karyawan memiliki inisiatif sendiri dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan”, “karyawan merasakan adanya pengarahan yang jelas dalam menyelesaikan setiap pekerjaan”, “karyawan merasa unit-unit kerja saling terintegrasi dan mendukung satu sama lain”, “karyawan merasa bangga memiliki identitas sebagai bagian dari perusahaan ini” dan “karyawan merasakan adanya pola komunikasi yang baik dengan atasan maupun rekan kerja”. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan memiliki kesadaran mandiri untuk menyelesaikan tugas tanpa harus selalu menunggu instruksi langsung dari atasan. Temuan ini juga menjelaskan bahwa karyawan mendapatkan pengarahan, integrasi, identitas dan pola komunikasi yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja dari karyawan.

Secara empiris, hasil penelitian ini sejalan dengan studi terdahulu yang dilakukan oleh A'yuni *et al.* (2023), Febriani *et al.* (2023), Rohman *et al.* (2021), Rivai (2020), Mardiani dan Sepdiana (2020), Amanda *et al.* (2017) dan Rosvita *et al.* (2017), yang menegaskan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penguatan budaya organisasi menjadi instrumen strategis yang sangat kuat bagi manajemen dalam memaksimalkan potensi dan produktivitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, ditemukan sebuah hasil di mana variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa baik atau buruknya kondisi lingkungan kerja secara fisik maupun non-fisik di perusahaan, tidak menjadi faktor penentu utama yang mendongkrak atau menurunkan produktivitas karyawan secara langsung. Jika dikorelasikan dengan data deskripsi responden, fenomena ini dapat dipahami melalui karakteristik responden yang mayoritas pria dengan usia 20- 25 tahun yang memiliki pendidikan terakhir SMA dan memiliki masa kerja 1- 12 bulan. Meskipun karyawan pada kelompok ini idealnya memiliki fleksibilitas dan ketahanan yang tinggi, keterbatasan kondisi fisik lingkungan kerja dapat membatasi kemampuan adaptasi mereka dalam mendongkrak kinerja.

Berdasarkan hasil deskripsi variabel dapat ditunjukan bahwa "karyawan merasakan temperatur di tempat kerja dapat mendukung aktivitas kerja", "karyawan merasa kelembapan udara di tempat kerja dapat mendukung aktivitas kerja", "karyawan merasa kebisingan di tempat kerja tidak mengganggu aktivitas kerja", "karyawan merasa getaran mekanis yang ada di tempat kerja tidak mengganggu aktivitas kerja", "karyawan merasa bau tidak sedap yang kadang muncul di tempat kerja tidak mengganggu aktivitas kerja" dan "karyawan merasa dengan tersedianya sarana angkutan yang disediakan tempat kerja dapat mendukung aktivitas kerja". Temuan ini menjelaskan bahwa 6 pernyataan tersebut tidak cukup untuk mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor kenyamanan fisik lingkungan kerja dan fasilitas penunjang masih di bawah standar optimal. Oleh karena itu, manajemen perlu melakukan evaluasi dan perbaikan pada keenam aspek tersebut agar tidak menjadi faktor penghambat produktivitas di masa mendatang.

Dari penelitian yang dilakukan, terdapat temuan yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningsih *et al.* (2022), Borman *et al.* (2025), Alqorrib *et al.* (2023), Sarip dan Mustangin (2023) dan Akhiriani dan Risal (2023) menunjukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan data deskripsi responden, mayoritas karyawan berjenis kelamin pria dan berada pada rentang usia produktif, yaitu 20–25 tahun. Sebagian besar mereka merupakan lulusan SMA dan memiliki masa kerja 1- 12 bulan. Pada fase ini, karyawan umumnya memiliki tingkat energi, ambisi, dan semangat kerja yang tinggi untuk membuktikan kapasitas diri mereka di lingkungan kerja. Mereka tidak lagi sekadar didorong oleh pemenuhan kebutuhan dasar, melainkan memiliki motivasi yang kuat untuk mempererat hubungan antar pegawai dengan rekan kerja. Oleh karena itu, dorongan motivasi kerja yang tepat melalui sistem kekeluargaan dalam lingkungan kerja terbukti krusial dalam memicu peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

Berdasarkan hasil deskripsi variabel dapat ditunjukan bahwa "karyawan merasa kondisi kerja yang ada mendukung dalam bekerja", "karyawan merasa hubungan yang ada dengan rekan kerja dapat mendukung dalam bekerja", "karyawan merasa kepercayaan dari atasan memotivasi untuk lebih semangat dalam bekerja", "karyawan merasa adanya penghargaan atas prestasi kerja semakin memotivasi untuk bekerja", "karyawan selalu termotivasi untuk menunjukkan kemampuan yang dimiliki dalam bekerja", "karyawan selalu termotivasi untuk menunjukkan keterampilan yang dimiliki dalam bekerja" dan "karyawan selalu termotivasi menunjukan potensi optimal untuk mencapai potensi kerja". Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja lebih dominan digerakkan oleh faktor hubungan sosial, kepercayaan dari manajemen, serta ruang untuk aktualisasi diri. Tingginya nilai pada indikator-indikator tersebut menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa dihargai, dipercaya oleh atasan, memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, dan diberikan kesempatan untuk menunjukkan potensi terbaik mereka, maka dorongan psikologis untuk memberikan performa maksimal akan terbentuk secara kuat, meskipun mereka berada di tengah keterbatasan lingkungan kerja fisik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi terdahulu yang dilakukan oleh Agustian *et al.* (2025), Basyid (2024), Setya (2023), Wahyuni *et al.* (2023), Ningsih *et al.* (2022), Agustriani *et al.* (2022), Shihab *et al.* (2022), Maidarti *et al.* (2022), Nurdin dan Djuhartono (2021) dan Saluy dan Treshia (2018) yang menegaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja menjadi instrumen strategis yang sangat kuat bagi manajemen dalam memaksimalkan potensi dan kinerja karyawan.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pt. Gedhe Margo Gandum. Sementara itu, variabel lingkungan kerja menunjukkan hasil tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menegaskan pentingnya pengelolaan budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pihak manajemen Pt. Gedhe Margo Gandum disarankan untuk terus mengevaluasi dan meningkatkan aspek-aspek tersebut agar kinerja karyawan lebih optimal demi tercapainya tujuan perusahaan.

Di sisi lain, penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah responden yang relatif terbatas, sehingga generalisasi hasil belum mencapai tingkat yang paling optimal. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas jangkauan sampel dan menambah jumlah responden guna memperoleh hasil analisis yang lebih akurat.

DAFTAR REFERENSI

A'yuni, K., Suprayetno, D., & Serif, S. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (studi Pada Bank NTB Syariah Cabang Mataram). Jurnal Penelitian MSDM, 2(1), 33–42.

Agustian, A., Sudaryanto, E., & Rully, T. (2025). pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. AFIXKOGYO INDONESIA. Jurnal Manajemen Pratama, 2(2). https://namara-feb.unpak.ac.id/index.php/namara/article/view/440

Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. JURNAL TRIAS POLITIKA, 6(1), 104–122. https://doi.org/10.33373/jtp.v6i1.3930

Akhiriani, A. D., & Risal, T. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen, 2(1), 27–36.

Alfariz, F., Rosidi, & Muda, N. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui variabel motivasi. Buletin Studi Ekonomi, 191–201. https://doi.org/10.24843/BSE.2025.v30.i02.p06

Alqorrib, Y., Jumawan, J., Maulia, I. R., Bukhari, E., & Supriyanto, S. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT X. JURNAL ECONOMINA, 2(11), 3351–3369. https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.977

Amanda, E., & Budiwibowo, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan, 6, 1–12. https://doi.org/10.25273/jap.v6i1.1289

Ardhianti, U., & Susanty, A. I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan di Jakarta. Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi, 6(3), 45–55.https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menaraekonomi/article/view/2131

Basyid, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang, 7(1), 39–43. https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430

Borman, A. P., Yantu, I., & Podungge, R. (2025). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor samsat kabupaten gorontalo. JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 8(2), 531–545. https://doi.org/10.37479/jimb.v8i2.34275

Daeli, H. P. D., Amzul, T. A. A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., Prihatni, A., & Gunawan, L. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. Jurnal Tadbir Peradaban, 4(2), 404–419. https://doi.org/10.55182/jtp.v4i2.482

Fajar, S. W. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang DKI Jakarta. Arus Jurnal Pendidikan, 3(2), 89–94. https://doi.org/10.57250/ajup.v3i2.246

Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis, 2(1), 01–10. https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426

Girsang, W. S. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan RS PUTRI HIJAU No. 17 MEDAN. AJIE (Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship), 159–170.

Gultom, H. N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan, 1(2), 191–198. https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika/article/view/36

Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, 2(1), 9–18. https://doi.org/10.30787/jiembi.v2i1.1407

Jaya, A. T. (2022). Pengaruh Dimensi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira MultiFinance TBK Cabang Makassar . POINT: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 4(1), 1–14. https://doi.org/10.46918/point.v4i1.1376

Maidarti, T., Azizah, M., Wibowo, E., & Nuswandari, I. (2022). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SARAKA MANDIRI SEMESTA BOGOR. Derivatif : Jurnal Manajemen, 16(1), 127–145. https://doi.org/10.24127/jm.v16i1.799

Mardiani, I. N., & Sepdiana, Y. D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan, 1(1), 1–10. https://doi.org/10.37366/master.v1i1.23

Marliana, L., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Anjungan Lampung TMII. Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi, 1(1), 53–71. https://doi.org/10.572349/neraca.v1i1.22

Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal, 2(1), 52–63.

Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal, 3(2), 137–148.https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328

Putra, G. M. (2023). Analisis motivasi kerja pegawai PPPK pada Instansi X. Jurnal Media Administrasi, 8(1), 91–102. https://jurnal2.untagsmg.ac.id/index.php/jma/article/view/521

Rahmadani, F., & Sampeliling, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 20(1), 77–86. https://garuda.kemdiktisaintek.go.id/documents/detail/3437838

Reza, H., Febriani, F., & Haeba Ramli, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan, 11. https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999

Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 213–223. https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291

Rohman, A. F., Indiyati, D., & Ghina, A. (2021). The Influence of Organizational Culture and Employee Engagement on Employees Performance at Telkom University, Indonesia. International Journal of Science and Society (IJSOC), 3(1), 75–88. https://doi.org/10.54783/ijsoc.v3i1.268

Rosvita, V., Setyowati, E., & Fanani, Z. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Indonesia Jurnal Farmasi, 2(1), 46–54.

Saluy, A. B., & Treshia, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja; Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Indikator, 2(1), 53–70. https://doi.org/10.22441/indikator.v2i1.2319

Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT ABC PERSADA. Jurnal Manajemen Diversitas, 3(1), 94–111. https://doi.org/10.65378/manajemendiversitas.v3i1.83

Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SO GOOD FOOD MANUFACTURING KABUPATEN TANGERANG TAHUN 2020. Jurnal Inovasi Penelitian, 3(3), 5481–5496.

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.

Sulistiawan, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Jurnal Manajemen, 14(2), 61–69. https://doi.org/10.29264/jkin.v14i2.2480

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.

Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi, 6(3), 142–150. https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637

Widjaja, Y. R., & Ginanjar, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Sains Manajemen, 4(1), 47–56. https://doi.org/10.51977/jsm.v4i1.692