

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. BERLIAN DUTA ENERGI SITE KONAWE SULAWESI TENGGARA

Elma Yulia Ningsih^{*1}, Nurlaela², Iradat Rayhan Sofyan³

^{*1,2,3}Jurusan Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia Makassar

e-mail: ¹elmayulian21@gmail.com, ²nurlaela@nobel.ac.id, ³iradat@nobel.ac.id

Abstrak

Efektivitas kerja karyawan menjadi faktor penting dalam keberhasilan operasional perusahaan. Di PT. Berlian Duta Energi Site Konawe, ditemukan indikasi kinerja karyawan yang belum optimal, yang diduga dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan budaya organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kedua variabel tersebut memengaruhi efektivitas kerja karyawan. Penelitian ini menganalisis: (1) pengaruh parsial lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja; (2) pengaruh simultan keduanya terhadap efektivitas kerja; serta (3) variabel yang paling dominan berpengaruh positif dan signifikan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Data dikumpulkan dari 56 responden melalui kuesioner berskala Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan, sementara budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, dengan lingkungan kerja sebagai variabel yang paling dominan. Temuan ini menunjukkan pentingnya penciptaan lingkungan kerja yang mendukung sebagai langkah strategis dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan di organisasi.

Kata kunci: lingkungan kerja, budaya organisasi, efektivitas kerja

Abstract

Employee work effectiveness is a key factor in the operational success of a company. At PT. Berlian Duta Energi Site Konawe, there are indications of suboptimal employee performance, which is suspected to be influenced by the work environment and organizational culture. This study aims to determine the extent to which these two variables affect employee work effectiveness. The study analyzes: (1) the partial influence of the work environment and organizational culture on work effectiveness; (2) the simultaneous influence of both variables; and (3) the most dominant variable with a positive and significant effect. The research uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis. Data were collected from 56 respondents using a Likert-scale questionnaire. The results show that, partially, the work environment has a positive and significant effect on employee work effectiveness, while organizational culture does not have a significant effect. Simultaneously, both variables significantly affect work effectiveness, with the work environment being the most dominant variable. These findings highlight the importance of creating a supportive work environment as a strategic step to improve employee effectiveness within the organization.

Keywords: work environment, organizational culture, work effectiveness

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis di era globalisasi menuntut setiap perusahaan memiliki daya saing tinggi, salah satunya melalui peningkatan efektivitas kerja karyawan. Dalam industri pertambangan, efektivitas kerja sangat dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja dan budaya organisasi yang diterapkan. Kondisi kerja di sektor ini, seperti lokasi terpencil, risiko tinggi, dan tekanan sosial, menjadikannya berbeda dari sektor lain dan memerlukan pendekatan manajerial yang spesifik.

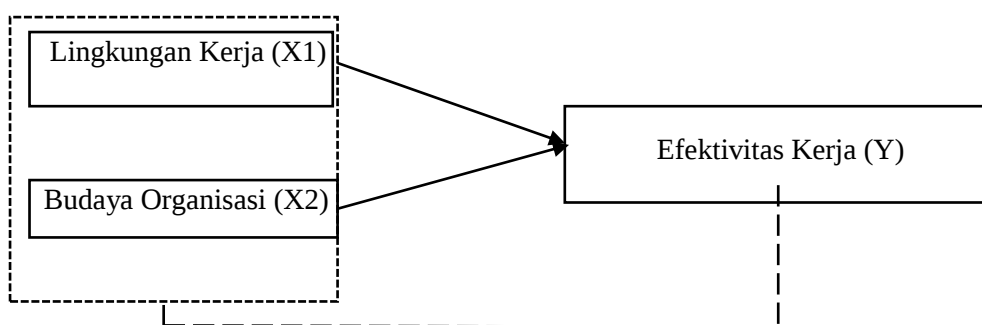
Sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan didukung lingkungan kerja yang sehat serta budaya organisasi yang kuat menjadi kunci pencapaian tujuan perusahaan. (Robbins & Judge, 2013) dan (Luthans, 2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja kondusif dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan produktivitas karyawan. (Steers, 1985) menegaskan efektivitas kerja

mencerminkan keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai tujuan dengan optimal.

Beberapa penelitian seperti oleh (Isna Amalia & Windy Gustia Wardani, 2024) serta (Sigit Sulaksono et al., 2024) menunjukkan pengaruh positif lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan dan koordinasi kerja. Namun, sebagian besar studi lebih fokus pada sektor manufaktur atau jasa, bukan pada efektivitas kerja di sektor pertambangan. Kesenjangan ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut di sektor tambang, terutama pada perusahaan seperti PT Berlian Duta Energi Site Konawe Sulawesi Tenggara.

Penelitian ini bertujuan mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan di PT Berlian Duta Energi. Hasilnya diharapkan memberi kontribusi strategis dalam pengembangan SDM dan peningkatan produktivitas di sektor pertambangan Indonesia.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

1. Diduga Lingkungan Kerja dan Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Efektivitas kerja karyawan PT. Berlian Duta Energi Site Konawe Sulawesi Tenggara.
2. Diduga Lingkungan Kerja dan Budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Efektivitas kerja karyawan PT. Berlian Duta Energi Site Konawe Sulawesi Tenggara.
3. Diduga Variabel Lingkungan kerja yang paling dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja karyawan PT. Berlian Duta Energi Site Konawe Sulawesi Tenggara.

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuesioner. Dalam skala pengukuran kuesioner, peneliti menggunakan skala *likert*. Skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiono dalam (Nurlaela et al., 2024) Penelitian kuantitatif berbasis positivisme dan digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu.

Menurut Sugiyono (2018), populasi adalah sekumpulan subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan ditetapkan peneliti untuk dianalisis guna menarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasinya adalah seluruh karyawan PT Berlian Duta Energi

sebanyak 56 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlahnya relatif kecil, sehingga hasil penelitian mencakup seluruh karyawan yang relevan.

Peneliti akan menggunakan metode analisis seperti regresi linear berganda, uji validitas, uji reliabilitas, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Dengan menggunakan analisis ini, peneliti bertujuan untuk mengetahui korelasi antara variabel independen dan variabel dependen, serta apakah hubungan tersebut bersifat positif atau negatif. Selain itu, metode ini juga dapat digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen berdasarkan kenaikan atau penurunan nilai variabel independen. Data yang umumnya digunakan dalam analisis ini berskala interval atau rasio.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan sah atau tidaknya suatu kuesioner, kuesioner dikatakan valid jika pernyataannya mampu mengungkapkan apa yang dimaksudkan untuk diukur. Sebanyak 56 Responden diuji untuk pengujian validitas. Dalam pengujian ini, dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, Hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel di mana $df = n - 2$, dan r tabel = 0.263, jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, maka pernyataan tersebut dikatakan valid. SPSS 22 digunakan untuk membantu penelitian ini. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	<i>Corrected Item (R-hitung)</i>	R-tabel	Keterangan
Lingkungan kerja (X1)	X1.1	0,737	0,263	Valid
	X1.2	0,799	0,263	Valid
	X1.3	0,856	0,263	Valid
	X1.4	0,705	0,263	Valid
	X1.5	0,842	0,263	Valid
	X1.6	0,813	0,263	Valid
	X1.7	0,749	0,263	Valid
	X1.8	0,750	0,263	Valid
	X1.9	0,484	0,263	Valid
	X1.10	0,401	0,263	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,401	0,263	Valid
	X2.2	0,571	0,263	Valid
	X2.3	0,771	0,263	Valid
	X2.4	0,710	0,263	Valid
	X2.5	0,674	0,263	Valid
	X2.6	0,670	0,263	Valid
	X2.7	0,680	0,263	Valid
	X2.8	0,809	0,263	Valid
	X2.9	0,703	0,263	Valid
	X2.10	0,774	0,263	Valid
	X2.11	0,690	0,263	Valid
	X2.12	0,734	0,263	Valid
Efektivitas Kerja (Y)	Y.1	0,784	0,263	Valid
	Y.2	0,809	0,263	Valid
	Y.3	0,789	0,263	Valid
	Y.4	0,748	0,263	Valid

Variabel	Item	Corrected Item (R-hitung)	R-tabel	Keterangan
	Y.5	0,791	0,263	Valid
	Y.6	0,785	0,263	Valid

Sumber: Olah data primer, 2025

Hasil uji validitas dengan sampel 56 responden ditunjukkan pada tabel 1. Dengan df (*degree of freedom*) = $n-2$, maka $df = 56 - 2 = 54$, dan r tabel = 0,263. Menurut data di atas, semua $R_{hitung} > R_{tabel}$ dan semua item pernyataan dalam kuesioner penelitian dinyatakan valid. Dengan demikian, item-item ini dapat digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini (Imalia Magfirah et al., 2023).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan seberapa andal dan dapat diandalkan alat ukur. Uji reliabilitas adalah sebuah metode untuk mengukur tingkat konsistensi dan ketepatan suatu instrumen pengukuran. Uji ini dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen tersebut dapat menghasilkan hasil yang sama atau konsisten ketika digunakan untuk mengukur variabel yang sama pada waktu yang berbeda atau pada kelompok orang yang berbeda. Dalam kasus ini, hasil pengukuran kuesioner dapat digunakan berulang kali dan konsisten jika dilakukan berulang kali. Menurut dasar pengambilan keputusan, Menurut koefisien reliabilitas, Koefisien reliabilitas terdiri dari $0,80 < r_{11} \leq 1,00$ (reliabilitas sangat tinggi), $0,60 < r_{11} \leq 0,80$ (reliabilitas tinggi), $0,40 < r_{11} \leq 0,60$ (reliabilitas sedang), $0,20 < r_{11} \leq 0,40$ (reliabilitas rendah) dan $-0,10 < r_{11} \leq 0,20$ (reliabilitas sangat rendah atau tidak reliabel) (Guilford, 1956) Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan kerja (X1)	10	0,898	$0,80 < r_{11} \leq 1,00$	Reliabilitas sangat tinggi
Budaya Organisasi (X2)	12	0,859	$0,80 < r_{11} \leq 1,00$	Reliabilitas sangat tinggi
Efektivitas kerja (Y)	6	0,870	$0,80 < r_{11} \leq 1,00$	Reliabilitas sangat tinggi

Sumber: Olah data primer, 2025

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa setiap variabel dapat dianggap reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60; variabel Lingkungan kerja, budaya organisasi dan Efektivitas kerja memiliki derajat reliabilitas yang sangat tinggi. Ini berarti survei ini dapat diandalkan dan dapat digunakan lebih dari satu kali.

Uji Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, sebuah teknik analisis *multivariat* yang bertujuan untuk memperkirakan koefisien regresi yang menunjukkan seberapa besar pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui dampak variabel independen pada variabel dependen. (Lingkungan kerja dan Budaya organisasi) terhadap Efektivitas kerja. Proses pengujian data menggunakan aplikasi *Statistical Package For Social Science* (SPSS) versi 22 dan menghasilkan data sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.917	2.392		4.564	.000
Lingkungan Kerja (X1)	.336	.066	.640	5.085	.000
Budaya Organisasi (X2)	.038	.062	.077	.611	.544

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

Sumber: Data primer diolah SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 10,917 + 0,336X1 + 0,038X2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi di atas, maka dapat dilakukan analisis bahwa:

1. b_0 = nilai konstanta yang diperoleh adalah 10,917, maksudnya adalah apabila variabel Lingkungan kerja (X1) dan Budaya organisasi (X2) bernilai sama dengan 0, maka variabel Efektivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 10,917.
2. $0,336 X_1$ = nilai koefisien regresi pada variabel Lingkungan kerja (X1) adalah 0,336, Pada penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika variabel Lingkungan kerja (X1) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka nilai keputusan pembelian akan mengalami peningkatan sebesar 0,336.
3. $0,038 X_2$ = nilai koefisien regresi pada variabel Budaya organisasi (X2) adalah 0,038, Pada penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika variabel Budaya organisasi (X2) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka nilai keputusan pembelian akan mengalami peningkatan sebesar 0,038.

Dari persamaan analisis regresi linear berganda dapat dilihat bahwa semua variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Hasil analisis juga menyatakan bahwa variabel independen yang paling berpengaruh terhadap Efektivitas kerja (Y) adalah Lingkungan kerja (X1) dengan nilai sebesar 0,336 sedangkan Budaya Organisasi (X2) memiliki nilai lebih rendah yaitu 0,038.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t biasa juga disebut dengan uji parsial yang digunakan untuk menunjukkan pengaruh variabel-variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Uji t dapat dilakukan dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis alternatif (H_a) diterima. Uji statistik t dapat dilakukan juga dengan melihat nilai probabilitas.

Jika nilai signifikansi $< 0,05$ (H_a) diterima yang berarti variabel independen yang terdapat dalam penelitian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_a ditolak yang berarti variabel independen yang terdapat dalam penelitian tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui pengaruh uji parsial variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada hasil uji T yang dilakukan pada tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4. Hasil Uji t

Variabel	t	t tabel	Sig.
Lingkungan Kerja (X1)	5.085	2,004	.000
Budaya Organisasi (X2)	0.611	2,004	.544

Sumber: Data primer diolah SPSS Versi 22

Hasil Uji t dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja

Hasil uji T dinyatakan bahwa nilai t-hitung variabel Lingkungan kerja sebesar 5,085. Berdasarkan hal tersebut, nilai t-hitung variabel Lingkungan kerja $5,085 > t\text{-tabel } 2,004$ dan nilai signifikansi variabel Lingkungan kerja $0,000 < 0,5$ maka dapat disimpulkan secara parsial bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja.

2. Budaya Organisasi

Hasil uji T menyatakan bahwa nilai t-hitung variabel Budaya Organisasi sebesar 0,611. Berdasarkan hal tersebut, nilai signifikansi variabel Budaya Organisasi $0,544 > 0,5$ dan nilai t-hitung variabel Budaya Organisasi adalah $0,611 < t\text{-tabel } 2,004$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya organisasi tidak berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap Efektivitas kerja.

Jadi, berdasarkan hasil uji T dapat disimpulkan bahwa Variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan variabel budaya organisasi tidak berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan dengan kriteria di mana Jika F hitung $> F$ tabel, atau P value (signifikansi) $< \alpha = 0,05$ maka model yang digunakan bagus (fit) (H_a diterima) dan Jika F hitung $< F$ tabel, atau P value (signifikansi) $> \alpha = 0,05$ maka model yang digunakan tidak bagus (tidak fit) (H_a ditolak).

Tabel 5. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	194.576	2	97.288	24.007	.000 ^b
	Residual	214.781	53	4.052		
	Total	409.357	55			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber: Data primer diolah SPSS Versi 22

Dari Tabel 5 di atas dapat kita lihat bahwa dengan tingkat signifikan 5% dengan nilai df (derajat kebebasan) untuk $df_1 = 2$ dan nilai $df_2 = 53$ maka dapat diperoleh nilai F tabel (2:53 = 3,17). Berdasarkan hasil uji F dari output SPSS Versi 22 yang dilakukan dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 24,007. Dengan demikian maka dapat dilihat bahwa nilai F hitung $24,007 > F$ tabel 3,17 dan nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara bersamaan atau simultan variabel Lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas kerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) dilakukan dengan tujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen dengan nilai koefisien determinasi antara 0 atau 1. Jika nilai R^2 kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Jika nilai mendekati angka 1 maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Adapun hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 22 sebagai berikut.

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 ^a	.475	.456	2.01308

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber: Data Primer Diolah SPSS Versi 22

Dari Tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sangat baik dalam memprediksi variasi variabel dependen karena memiliki nilai R sebesar 0,689 yang mendekati angka 1 dan menjauhi angka 0. Sedangkan untuk nilai *R Square* sebesar 0,475 menunjukkan bahwa 47.5% variabel Lingkungan kerja dan budaya organisasi dapat memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel efektivitas kerja. Sisanya yang sebesar 52.5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan

Penelitian ini mengkaji tentang pengaruh Lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap Efektivitas kerja karyawan PT. Berlian Duta Energi Site Konawe., sehingga dapat dibahas secara individual dari tiap-tiap variabel, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Secara parsial

a. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Efektivitas kerja

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap Efektivitas kerja karyawan PT. Berlian Duta Energi Site Konawe. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis variabel promosi penjualan di atas, menunjukkan bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel, $5.084 > 2.004$ dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. maka disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja mempunyai peran yang sangat penting terhadap kinerja pegawai karena lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat memengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas yang diberikan. Misalnya, suhu, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan apakah ada perlengkapan kerja yang memadai. Menurut Sutrisno (2012), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka.

Hasil Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kultsum, 2017) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, keputusan tersebut dibuktikan berdasarkan nilai koefisien 0,00 dengan p value = 0,05. Menurut Frederick Herzberg, lingkungan kerja adalah salah satu faktor higienis, yang dapat mencegah ketidakpuasan kerja dan berkontribusi pada efektivitas kerja. Jika lingkungan kerja tidak mendukung, karyawan cenderung

mengalami stres dan kehilangan motivasi, yang mengakibatkan penurunan efektivitas kerja. Lingkungan kerja merepresentasikan tempat kerja baik fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, menarik, kesan sedang bekerja dan sebagainya. lingkungan kerja yang baik cukup berpengaruh pada efektivitas kerja karyawan. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang baik juga dapat menciptakan kinerja kantor yang baik, sehingga organisasi dapat mencapai tujuan yang diinginkan dengan cepat. Untuk memaksimalkan efektivitas kerja karyawan, lingkungan kerja yang aman dan aman diperlukan. Jika lingkungan kerja menyenangkan, karyawan akan betah dan melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan efektivitas kerja karyawan.

b. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektivitas kerja

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap Efektivitas kerja karyawan PT. Berlian Duta Energi Site Konawe. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis variabel Budaya organisasi di atas, menunjukkan bahwa t -hitung lebih besar dari t -tabel, $0.611 < 2.004$ dan nilai signifikansi sebesar $0.544 > 0.05$. maka disimpulkan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja karyawan.

Bagaimana karyawan bekerja dan berinteraksi dipengaruhi oleh budaya organisasi, yang terdiri dari nilai, standar, dan praktik yang dianut oleh organisasi. Budaya yang kuat dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kolaborasi antar karyawan, yang pada gilirannya menghasilkan lebih banyak produktivitas di tempat kerja. Namun, lingkungan kerja yang kuat tidak selalu signifikan.

Hasil Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Anugrah et al., 2024) variabel budaya organisasi tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Teori ini menyatakan bahwa budaya organisasi di PT. Berlian Duta Energi hanya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja jika karyawan merasa terikat secara emosional dan nilai-nilai organisasi benar-benar tertanam dalam diri mereka. Jika budaya organisasi kurang kuat atau tidak sepenuhnya diinternalisasi oleh karyawan, dampak budaya organisasi akan sangat kecil. Berdasarkan hasil penelitian ini, meskipun lingkungan kerja secara statistik tidak berpengaruh signifikan, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan aspek budaya organisasi yang dapat berkontribusi pada peningkatan efektivitas kerja. Organisasi yang mengembangkan budaya yang mendukung kolaborasi, komunikasi yang baik, serta penghargaan terhadap kinerja karyawan dapat menciptakan lingkungan yang lebih produktif. Untuk penelitian lebih lanjut, mungkin perlu menggali lebih dalam faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi efektivitas kerja, seperti pelatihan dan pengembangan karyawan, manajemen, serta faktor eksternal seperti kondisi industri.

2. Pengaruh Secara Simultan

Hasil uji F Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi terhadap variabel Efektivitas kerja karyawan PT. Berlian Duta Energi Site Konawe menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai F hitung sebesar 24.007. Hal ini berarti nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 (0,000) maka penelitian ini memenuhi

asumsi untuk menyatakan H_0 ditolak dan H diterima. Sehingga dari hasil pengolahan data dengan analisis regresi berganda memberikan bukti empiris bahwa adanya pengaruh signifikan secara simultan antara Lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap Efektivitas kerja karyawan PT. Berlian Duta Energi Site Konawe.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kurniasari et al., 2021) bahwa Lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan.

3. Variabel yang Dominan berpengaruh

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang paling berpengaruh adalah variabel lingkungan kerja yang bernilai 5.085. Jadi berdasarkan hasil yang diperoleh Lingkungan kerja merupakan variabel paling dominan dalam mempengaruhi efektivitas kerja karyawan PT. Berlian Duta Energi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap seberapa efektif seorang karyawan bekerja. Ada kemungkinan bahwa kombinasi faktor-faktor tersebut di atas merupakan hasil dari kombinasi ini. Ketika lingkungan kerja dirancang dengan baik, baik secara fisik maupun psikologis, hal itu menciptakan lingkungan yang ideal di mana karyawan dapat bekerja sebaik mungkin. Hal-hal seperti rasa nyaman di tempat kerja, hubungan *interpersonal* yang baik, dan dukungan yang diberikan oleh manajemen adalah beberapa contoh faktor yang sangat penting yang meningkatkan tingkat produktivitas karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah, sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Efektivitas kerja karyawan PT. Berlian Duta Energi Site Konawe Sulawesi Tenggara.
2. Budaya organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap Efektivitas kerja karyawan PT. Berlian Duta Energi Site Konawe Sulawesi Tenggara.
3. Lingkungan Kerja dan Budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Efektivitas kerja karyawan PT. Berlian Duta Energi Site Konawe Sulawesi Tenggara.
4. Variabel Lingkungan kerja yang paling dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja karyawan PT. Berlian Duta Energi Site Konawe Sulawesi Tenggara.

SARAN

1. Untuk manajemen perusahaan sebaiknya (1) menerapkan sistem penilaian evaluasi kinerja berupa kuesioner atau semacamnya, baik dari sisi atasan ke bawahan maupun sebaliknya minimal sekali setahun (akhir tahun), (2) mengembangkan program pelatihan bagi karyawan lama secara merata untuk *me-refresh* kembali penanaman nilai-nilai budaya organisasi yang mendukung produktivitas, (3) menerapkan sistem penghargaan (*reward system*) untuk memotivasi karyawan yang berprestasi dan mematuhi nilai-nilai perusahaan, dan (4) membenahi pengadaan ketersediaan fasilitas kerja yang mendukung, khususnya karyawan di lapangan yang menunjang pekerjaan.
2. Sebaiknya untuk penelitian selanjutnya yang ingin mengangkat tema yang sama menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, kompensasi, atau teknologi kerja untuk melihat pengaruhnya terhadap efektivitas kerja dan gunakan pendekatan

kualitatif untuk menggali persepsi karyawan secara lebih mendalam terhadap budaya organisasi dan lingkungan kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih yang mendalam kepada Bapak dan ibu pembimbing atas dukungan dan bimbingan yang berharga selama penelitian ini. Ucapan terima kasih juga kami sampaikan kepada Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia yang telah memberikan fasilitas dan sumber daya yang diperlukan. Kami juga menghargai kontribusi dari rekan-rekan peneliti dan peserta yang telah berpartisipasi dalam studi ini. Tanpa bantuan dan kerja sama mereka, penelitian ini tidak akan dapat diselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anugrah, P., Dini Imran, U., & Nurlaela. (2024). *Pengaruh Servant Leadership Style, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Upt Smk Negeri 1 Gowa*.
- Guilford, J. P. (1956). *Fundamental In Psychology And Education*. (Vol. 3). McGraw-Hill Book Company, Inc .
- Imalia Magfirah, Azis Indrawan, & Rachma Nur. (2023). Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah. *Manuver*, 65.
- Isna Amalia, & Windy Gustia Wardani. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai PT Aneka Tambang Tbk UBPP Logam Mulia Jakarta Timur. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 3(3), 190–204. <https://doi.org/10.55123/mamen.v3i3.3999>
- Kultsum, U. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Trasti Global Konverta. In *Journal Of Business Studies* (Vol. 121, Issue 2).
- Kurniasari, K., Kirana, K. C., & Subyanto, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Koordinasi, dan Budaya Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Era Pandemi. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(3), 641–654. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.709>
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill Education.
- Nurlaela, N., Sarnawiah, S., Samsu, S., Nur, K., & Nadira, N. (2024). *Pengaruh Reksa Dana Syariah terhadap Reaksi Pasar Modal di Indonesia (Studi Kasus pada Indeks Syariah Indonesia yang terdaftar di BEI Tahun 2018-2021)*.
- Robbins, S. P., & Judge. (2013). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Sigit Sulaksono, A., Jimena Arilyn, E., Anggiani Universitas Trisakti, S., kunci, K., Organisasi, B., Operasional, E., Kontraktor Pertambangan, J., & Kerja, K. (2024). Analisis Budaya Organisasi Dan Dampaknya Terhadap Efektivitas Operasional Pada Perusahaan Jasa Kontraktor Pertambangan. *Action Research Literate*, 8(8). <https://arl.ridwaninstitute.co.id/index.php/arl>
- Steers. (1985). *Organizational Behavior and Management*.