

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANDAR UDARA INTERNASIONAL HANG NADIM BATAM

Elfridha Aulia Arzaqy<sup>1</sup>, You She Melly Anne Darasta<sup>2</sup>  
Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta

Correspondence		
Email : <a href="mailto:20091044@Students.Sttkd.Ac.Id">20091044@Students.Sttkd.Ac.Id</a> , <a href="mailto:You.She@Sttkd.Ac.Id">You.She@Sttkd.Ac.Id</a>	No. Telp:	
Submitted 3 Juli 2024	Accepted 9 Juli 2024	Published 10 Juli 2024

### ABSTRAK

Sumber daya manusia dari sebuah perusahaan adalah salah satu aset yang paling berharga, karena mereka memainkan peran penting dalam semua upaya yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, mempertahankan personel yang berkualitas sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan dengan sukses. Keefektifan setiap individu dalam sebuah organisasi secara signifikan mempengaruhi pencapaiannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana lingkungan kerja dan budaya organisasi yang ada di Bandara Internasional Hang Nadim Batam secara langsung berdampak pada tingkat kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan desain pendekatan penelitian kuantitatif dan berfokus pada populasi karyawan di Bandara Internasional Hang Nadim Batam. Ukuran sampel sebanyak seratus responden dipilih untuk pengumpulan data melalui survei online, dengan uji reliabilitas dan validitas yang digunakan untuk memastikan keakuratannya. Regresi linier berganda, uji T, dan uji F digunakan sebagai metode statistik dalam menganalisis informasi yang dikumpulkan, sementara SPSS versi 22 berfungsi sebagai alat bantu dalam analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan budaya organisasi. Kesimpulan ini didukung oleh nilai F yang signifikan ( $<0,05$ ), serta nilai R-squared sebesar 0,923 yang mengindikasikan bahwa 92,3% variabel yang diteliti dalam penelitian ini (termasuk lingkungan kerja dan budaya organisasi) berdampak pada kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

### ABSTRACT

*The human resources of a company are one of its most valuable assets, as they play a vital role in all efforts aimed at achieving organizational goals. Therefore, retaining qualified personnel is critical to successfully achieving the company's goals. The effectiveness of each individual in an organization significantly affects its achievements. This study aims to explore how the existing work environment and organizational culture at Hang Nadim International Airport Batam directly impact the level of employee performance. This study utilizes a quantitative research approach design and focuses on the population of employees at Hang Nadim International Airport Batam. A sample size of one hundred respondents was selected for data collection through an online survey, with reliability and validity tests used to ensure accuracy. Multiple linear regression, T-test, and F-test were used as statistical methods in analyzing the information collected, while SPSS version 22 served as an auxiliary tool in the analysis. The results showed that employee performance is influenced by work environment and organizational culture. This conclusion is supported by the significant F value ( $<0.05$ ), as well as the R-squared value of 0.923 which indicates that 92.3% of the variables examined in this study (including work environment and organizational culture) have an impact on employee performance.*

**Keyword:** Work Environment, Organizational Culture, Employee Performance.

## PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, semua organisasi dan perusahaan berlomba-lomba untuk bersaing satu sama lain untuk mendapatkan predikat perusahaan yang unggul, sehingga pengembangan sumber daya manusia yang lebih kuat sangat diperlukan dalam situasi seperti ini. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan pelaku dan penggerak dari semua

itu, yang menentukan kemajuan teknologi, perdagangan, dan bidang-bidang lainnya. Pengelolaan sebuah organisasi perlu dilakukan secara profesional dan produktif sesuai dengan lingkungan bisnis global yang terus berkembang. Hanya dengan demikian organisasi dapat bertahan dan berkembang mengikuti perkembangan zaman. Peran sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari semua upaya untuk mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) bertujuan untuk mengelola tenaga kerja organisasi secara efektif, memungkinkan pengembangan mereka sekaligus menyelaraskan upaya-upaya dengan tujuan bisnis secara keseluruhan (Winarti 2018). Dengan menyadari nilai sumber daya manusia dan dampaknya terhadap kesuksesan, HRM memprioritaskan kegiatan yang berkaitan dengan masalah personalia. Investigasi terhadap sumber daya ini terbukti sangat penting dalam mencapai hasil yang diinginkan oleh perusahaan dan tanpa sumber daya ini, tujuan organisasi tidak akan tercapai (Sudipta 2016).

Untuk menyelaraskan dengan visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi, Sumber Daya Manusia harus menunjukkan kinerja yang tinggi secara konsisten. Untuk mencapai hal ini, diperlukan tim personel berkualitas yang dapat diperoleh melalui pendidikan serta akses ke fasilitas sosial yang mendukung untuk pengembangan bakat yang efektif. Manusia merupakan aset bisnis yang harus dijaga karena mereka adalah partisipan aktif dalam seluruh kegiatan organisasi, berperan sebagai pelaku, perencana, dan penentu dalam pencapaian tujuan perusahaan (Hasibuan, 2012). Organisasi akan terus berfungsi dengan baik selama sumber daya manusianya, atau individu karyawan, mampu melakukannya (Ghonyah & Masurip, 2011). Karyawan menghasilkan kinerja dalam melakukan pekerjaannya.

Kinerja karyawan ditentukan oleh kuantitas dan kualitas pekerjaan yang mereka selesaikan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2010). Secara umum, sebuah organisasi ada untuk mencapai tujuan tertentu melalui upaya kolektif dari tenaga kerjanya (Wibowo, 2010), yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor lingkungan seperti budaya organisasi. Pengaruh internal dan eksternal juga berperan dalam membentuk tingkat produktivitas sumber daya manusia.

Untuk memaksimalkan produktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas, lingkungan kerja harus disesuaikan dengan kebutuhan mereka. Sebagaimana dikutip oleh Nitisemito (2011), tempat kerja mencakup semua aspek yang mengelilingi para pekerja dan dapat mempengaruhi kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Dalam catatan yang sama, Suharyanto dkk. (2014) menyatakan bahwa keadaan internal dan eksternal dari tempat kerja dapat mempengaruhi tingkat semangat kerja serta mempengaruhi tingkat efisiensi dan produktivitas. Berdasarkan observasi yang dilakukan saat *on the job training* (OJT) dibulan Agustus –September 2023 penulis menemukan masalah yang terjadi dalam lingkungan kerja yaitu fasilitas kerja yang belum optimal. Hal ini dibuktikan dengan adanya fasilitas pendukung yang tidak dapat berfungsi seperti microphone di unit *customer service* yang rusak, ditemukan *Closed-Circuit Television* (CCTV) yang tidak berfungsi di salah satu parking stand.



Gambar 1. 1 Fasilitas pendukung yang tidak berfungsi

Hal ini merupakan masalah yang menurunkan kinerja karyawan karena masalah di tempat kerja membuat pekerja tidak nyaman atau mempersulit mereka dalam menyelesaikan tugas, yang berdampak pada tidak tercapainya tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, diasumsikan bahwa karyawan akan berkinerja baik dalam lingkungan kerja yang positif.

Budaya perusahaan merupakan faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja. Menurut Wardiah (2016), budaya organisasi pada hakikatnya merupakan nilai-nilai inti perusahaan yang akan menuntun setiap sikap, perilaku, dan keputusan karyawan. Penulis menemukan permasalahan pada budaya organisasi yang mengindikasikan masih adanya pengabaian terhadap norma-norma yang berlaku, seperti masih banyaknya pekerja yang meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja, datang terlambat, dan pulang lebih awal, sehingga menjadi budaya atau tradisi di kalangan pekerja, serta pekerja yang kurang kooperatif dalam melakukan pekerjaannya. Mengembangkan budaya perusahaan yang positif sangat penting bagi perusahaan untuk mempengaruhi hasil kerja karyawan dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Pentingnya budaya organisasi terletak pada kemampuannya untuk menentukan faktor internal dan eksternal yang berdampak pada kesuksesan secara keseluruhan. Oleh karena itu, membina lingkungan budaya yang menginspirasi dalam sebuah organisasi sangat penting untuk mencapai hasil yang berkinerja tinggi.

Berdasarkan jurnal yang diteliti oleh Oktavia dan Fernos (2023) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Ferdianto (2022) dengan hasil budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Sultan Thata, dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian mengenai dampak budaya perusahaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat memanfaatkan kesenjangan penelitian yang disebutkan di atas sebagai sebuah isu. Oleh karena itu, penulis akan menganalisis kembali dengan menggunakan judul: “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANDAR UDARA INTERNASIONAL HANG NADIM BATAM”

## METODE PENELITIAN

### A. Desain Penelitian

Melakukan penelitian yang efektif membutuhkan identifikasi isu atau masalah utama, serta menetapkan tujuan penelitian yang jelas. Penelitian khusus ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk pengumpulan dan analisis data. Sugiyono (2019) mencirikan metode investigasi ini sebagai metode yang melibatkan prinsip-prinsip positivistik dan eksplorasi yang ditargetkan ke dalam populasi atau sampel yang ditentukan dengan menggunakan alat penelitian tertentu; yang pada akhirnya berujung pada evaluasi statistik yang bertujuan untuk memverifikasi hipotesis yang telah ditentukan.

### B. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah kelompok atau himpunan seluruh individu atau objek yang memiliki karakteristik tertentu yang menjadi fokus penelitian. Dalam konteks penelitian, populasi mencakup semua elemen yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti dan dari mana sampel penelitian akan diambil. Populasi bisa berupa orang, organisasi, peristiwa, atau objek lainnya yang relevan dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2019). Untuk penelitian ini, populasi terdiri dari 451 karyawan yang bekerja di Bandara.

#### 2. Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2019), sampel terdiri dari sebagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Langkah awal dalam menentukan ukuran sampel untuk penelitian adalah dengan mengidentifikasi metode pengambilan sampel yang sesuai. Dalam penelitian ini, strategi sampel purposive digunakan bersama dengan non-probability sampling yang mengharuskan beberapa elemen atau anggota tidak diikutsertakan dalam pemilihan karena peluang dan kesempatan yang tidak sama (Sugiyono: 2019). Purposive sampling, di sisi lain, adalah metode untuk memilih sampel penelitian dengan tujuan tertentu dalam pikiran untuk mendapatkan data lebih cepat.

1. Usia responden dalam penelitian ini minimal 20 tahun
2. Responden yang bekerja di Bandar Udara Internasional Hang Nadim Batam
3. Responden yang sudah bekerja kurang lebih selama 1 tahun.

Sehingga untuk menentukan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan tingkat kepercayaan 10 %. Dengan rumus sebagai berikut :

$$n = 1 + \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N : Total populasi

E : Toleransi kesalahan

$$n = 1 + \frac{451}{1 + 451(0,1)^2} = 81,85$$

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 81,85 responden berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus Slovin. Untuk memudahkan proses penelitian, jumlah ini dibulatkan menjadi 100 responden. Pembulatan ini juga dilakukan untuk mengantisipasi kemungkinan adanya kuesioner yang berisi data yang tidak valid, sehingga sisa kuesioner yang valid masih mencukupi. Jika semua 100 kuesioner dianggap valid, maka jumlah sampel yang digunakan adalah 100.

### C. Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Penyebaran Kuesioner

Kuesioner didistribusikan sebagai metode pengumpulan data dalam penelitian ini. Sugiyono (2019) menjelaskan penyebaran kuesioner sebagai teknik di mana partisipan diberikan beberapa pernyataan atau pertanyaan untuk ditanggapi.

#### 2. Instrumen Penelitian

Menurut makalah Sugiyono (2019), instrumen penelitian adalah alat atau perangkat yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data atau informasi untuk suatu penelitian. Tergantung dari jenis penelitian yang dilakukan dan tujuan yang ingin dicapai, instrumen ini dapat berupa tes, kuesioner, wawancara, observasi, dan lain sebagainya. Pemilihan teknik pengumpulan data berimplikasi pada efektivitas peralatan penelitian. Dalam survei mereka, para peneliti menggunakan skala Likert sebagai mekanisme penilaian. Sesuai definisi Sugiyono, metode ini menilai sikap, perspektif, dan keyakinan individu atau kelompok tentang topik tertentu melalui berbagai pilihan respons seperti sangat setuju/tidak setuju hingga ragu-ragu pada kontinum skala.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Analisis Deskriptif Responden

Pada bab ini akan dilakukan analisis mengenai gambaran umum terkait responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Bandar Udara Internasional Hang Nadim Batam. Berdasarkan daftar pernyataan diajukan kepada 100 orang yang dapat diketahui jenis kelamin, umur, serta lama bekerja responden.

Tabel 4. 1 Jumlah Data Responden

Populasi	Jumlah
Kuesioner yang disebar	100
Kuesioner yang terkumpul	100
Kuesioner yang terisi dan digunakan	100

Sumber : Data primer (2024)

Berdasarkan table 4.1 diatas, kuesioner yang terkumpul adalah 100 responden, sehingga kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 100 responden.

#### 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, responden dalam penelitian dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 2 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	48	48%
Perempuan	52	52%
Jumlah	100	100%

Sumber : Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas terlihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 48 responden dengan persentase 48 %, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 52 responden dengan persentase 52 %. Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin tersebut dapat disimpulkan bahwa didominasi oleh perempuan.

## 2. Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia, responden dalam penelitian dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 3 Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
20 – 25 tahun	0	0%
26 – 31 tahun	61	61%
32 – 37 tahun	39	39%
38 – 45 tahun	0	0%
< 45 tahun	0	0%
Jumlah	100	100%

Sumber : Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 4.3 yang menampilkan data responden berdasarkan usia, terlihat bahwa kelompok usia yang paling dominan adalah 26-31 tahun, yang mencakup 61% dari total responden. Kelompok usia 32-37 tahun mencakup 39% dari responden. Tidak ada responden yang berusia antara 20-25 tahun, 38-45 tahun, atau lebih dari 45 tahun, masing-masing dengan presentase 0%. Distribusi ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada dalam rentang usia 26-37 tahun, yang dapat memberikan perspektif utama dari kelompok usia produktif dan dewasa muda dalam penelitian ini.

## 3. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan lama bekerja, responden dalam penelitian dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 4 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
< 1 tahun	0	0%
2-5 tahun	66	66%
< 5 tahun	34	34%
Jumlah	100	100%

Sumber : Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa untuk lama bekerja responden didominasi yang terbanyak adalah lama bekerja 2-5 tahun sebanyak 66 responden dengan presentase 66%. Dan diikuti dengan lama < 5 tahun sebanyak 34 responden dengan presentase 34%. Responden didominasi oleh responden dengan lama bekerja selama 2-5 tahun dikarenakan dalam pekerjaan ini dibutuhkan karyawan yang berpengalaman didalam bidangnya masing-masing.

## B. Hasil Analisis Data

## 1. Hasil Uji Instrumen

### a. Hasil Uji Validitas

Validitas kuesioner dievaluasi dengan menggunakan uji validitas. Correlated Item Total Correlation digunakan untuk mengelola tes ini. Untuk mengevaluasi validitas kuesioner, tes ini memiliki tiga puluh responden. Jika tabel korelasi item total yang terkait ( $r$  hitung) lebih besar dari tabel product moment ( $r$  tabel) atau bernilai positif, maka kuesioner tersebut dianggap asli. Tiga variabel utama yaitu yang mencakup 35 pernyataan. Berikut ini adalah hasil uji yang telah diisi oleh responden sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,857	0,195	Valid
X1.2	0,846	0,195	Valid
X1.3	0,850	0,195	Valid
X1.4	0,859	0,195	Valid
X1.5	0,862	0,195	Valid
X1.6	0,832	0,195	Valid
X1.7	0,849	0,195	Valid
X1.8	0,854	0,195	valid
X1.9	0,822	0,195	Valid
X1.10	0,874	0,195	Valid

Sumber : Data Primer (2024)

Tabel 4. 6 Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,875	0,195	Valid
X2.2	0,826	0,195	Valid
X2.3	0,837	0,195	Valid
X2.4	0,822	0,195	Valid
X2.5	0,829	0,195	Valid
X2.6	0,826	0,195	Valid
X2.7	0,827	0,195	Valid
X2.8	0,804	0,195	valid
X2.9	0,833	0,195	Valid
X2.10	0,841	0,195	Valid
X2.11	0,812	0,195	Valid
X2.12	0,836	0,195	Valid
X2.13	0,837	0,195	Valid
X2.14	0,845	0,195	Valid
X2.15	0,831	0,195	Valid

Sumber : Data Primer (2024)

Tabel 4. 7 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0,862	0,195	Valid
Y2	0,841	0,195	Valid
Y3	0,841	0,195	Valid

Y4	0,821	0,195	Valid
Y5	0,858	0,195	Valid
Y6	0,847	0,195	Valid
Y7	0,842	0,195	Valid
Y8	0,861	0,195	valid
Y9	0,823	0,195	Valid
Y10	0,839	0,195	Valid

Sumber : Data Primer (2024)

### b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menentukan apakah variabel-variabel tersebut bebas dari kesalahan dan memberikan hasil yang konsisten bahkan setelah diuji beberapa kali. Setelah melakukan pengujian, Cronbach Alpha dihasilkan sebagai ukuran hasil. Variabel yang memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,6 dianggap reliabel berdasarkan uji ini.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Kriteria r Alpha	Nilai r Alpha	Keterangan
X1	> 0,06	0,958	Reliabel
X2	> 0,06	0,968	Reliabel
Y	> 0,06	0,955	Reliabel

Sumber : Data Primer (2024)

Berdasarkan Tabel 4.8 yang menunjukkan hasil uji reliabilitas semuanya memiliki nilai r Alpha yang sangat tinggi, masing-masing sebesar 0,958, 0,968, dan 0,955. Nilai-nilai ini jauh di atas kriteria minimum yang ditetapkan, yaitu 0,06. Sehingga, instrumen pengukuran untuk variabel-variabel tersebut sangat reliabel. Ini berarti bahwa data yang dikumpulkan menggunakan instrumen ini konsisten dan dapat dipercaya untuk analisis lebih lanjut.

## 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

### a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas adalah proses statistik yang digunakan untuk menentukan apakah data yang diamati berasal dari distribusi normal atau tidak. Hal ini penting karena banyak metode statistik parametrik mengasumsikan bahwa data berasal dari distribusi normal, seperti uji t dan analisis varians (ANOVA). Kolmogorov-Smirnov, digunakan untuk mendeteksi ketidaknormalan data. Jika data tidak berdistribusi normal, analisis alternatif seperti uji non-parametrik mungkin lebih sesuai untuk digunakan.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas

Shapiro wilk	Kriteria Signifikansi	Nilai Signifikasi	Keterangan
Unstandarized Residual	> 0,05	0,148	Data Terdistriusi Normal

Sumber : Data Primer (2024)

Shapiro-Wilk yang dilakukan sebagaimana tercermin dalam Tabel 4.9, menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,148 untuk residual yang tidak terstandarisasi. Angka ini melebihi kriteria yang telah ditentukan yaitu 0,05, yang mengarah pada kesimpulan bahwa data residual mengikuti distribusi normal dan memenuhi asumsi yang berkaitan dengan normalitas data

yang diperlukan untuk analisis statistik yang membutuhkan sifat-sifat tersebut - sehingga sesuai untuk digunakan dalam konteks tersebut.

### b. Hasil Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi adanya korelasi yang sangat tinggi antara variabel independen dalam sebuah model regresi, yang dapat menyebabkan kesulitan dalam menentukan pengaruh individual variabel, membuat koefisien regresi menjadi tidak stabil, meningkatkan kesalahan standar, dan memberikan interpretasi yang salah. Untuk mengidentifikasi multikolinearitas, metode Variance Inflation Factor (VIF), analisis matriks korelasi, dan kondisi indeks digunakan. Dengan mengidentifikasi dan mengatasi multikolinearitas, peneliti dapat memastikan model regresi yang lebih stabil, interpretasi koefisien yang lebih akurat, dan kesimpulan penelitian yang lebih valid.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance		VIF		Keterangan
	Kriteria	Nilai	Kriteria	Nilai	
X1	> 0,10	0,998	< 10	1,002	Bebas multikolinearitas
X2	> 0,10	0,998	< 10	1,002	Bebas multikolinearitas

Sumber : Data Primer (2024)

Berdasarkan Tabel 4.10 hasil uji multikolinearitas, diperoleh nilai tolerance untuk variabel X1 dan X2 adalah 0,998, yang melebihi kriteria > 0,10. Nilai VIF untuk kedua variabel tersebut adalah 1,002, yang berada di bawah kriteria < 10. Jadi, multikolinearitas pada variabel X1 dan X2, karena kedua nilai tolerance dan VIF berada dalam batas yang diizinkan. Dengan demikian, kedua variabel tersebut bebas dari multikolinearitas, yang berarti variabel-variabel independen ini tidak memiliki korelasi yang kuat satu sama lain sehingga tidak akan mempengaruhi hasil analisis regresi secara signifikan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Adapun simpulan yang akan didapatkan dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan Bandar Udara Internasional Hang Nadim Batam. Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya jika variabel lingkungan kerja ditingkatkan maka variabel kinerja karyawan akan terpengaruh. Dengan kata lain, perubahan kinerja karyawan Bandar Udara Internasional Hang Nadim Batam akan terjadi akibat dari pengaruh lingkungan kerja.
2. Berdasarkan hasil pengujian bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan Bandar Udara Internasional Hang Nadim Batam. Dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya jika variabel budaya organisasi ditingkatkan maka variabel kinerja karyawan akan

terpengaruh. Dengan kata lain, perubahan kinerja karyawan Bandar Udara Internasional Hang Nadim Batam akan terjadi akibat dari pengaruh budaya organisasi.

3. Berdasarkan hasil pengujian bahwa variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bandar Udara Internasional Hang Nadim Batam. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian ini. Temuan ini menunjukkan dengan baik bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan tersebut akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Hasil koefisien determinasi menunjukkan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 92,3% dari variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi.

## B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dari kesimpulan diatas, maka dapat diberikan beberapa saran bagi perusahaan ini sebagai berikut:

### 1. Bagi Perusahaan

Meningkatkan kinerja karyawan sangat penting dalam mencapai masa depan yang dibayangkan perusahaan, menyelesaikan misinya, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasil penelitian dapat menjadi sumber daya yang berharga untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Setelah memeriksa kesimpulan yang disebutkan di atas, rekomendasi berikut dapat dibuat untuk diterapkan :

- a. Setiap bisnis atau organisasi yang mendukung aktivitas kerja karyawan harus memiliki fasilitas yang baik dan memadai, seperti yang tertera pada variabel Lingkungan Kerja. Misalnya, memastikan bahwa ruang kerja Anda tenang dan nyaman. Ganti peralatan yang hilang dan perbarui peralatan yang ada (perangkat keras dan perangkat lunak). Selain itu, perhatikan bagaimana stasiun kerja didekorasi, pastikan rapi dan cukup luas bagi pekerja untuk bekerja dengan nyaman. Keadaan non-fisik, seperti interaksi antara rekan kerja dan pemimpin dan di antara karyawan, juga harus diperhitungkan selain keadaan fisik. di mana komunikasi yang efektif merupakan persyaratan bagi pemimpin dan pekerja. Seorang pemimpin harus memberikan bimbingan kepada bawahannya untuk semua tugas yang diberikan, dan hal yang sama juga berlaku untuk pekerja yang mengikuti perintah dari atas untuk melakukan pekerjaan mereka. Kinerja karyawan akan meningkat jika tempat kerja sudah ramah dan nyaman.
- b. Melihat data keterlambatan karyawan yang cukup tinggi, sebaiknya Anda lebih memperkuat kedisiplinan karyawan dalam variabel Budaya Organisasi. Merupakan tanggung jawab pemimpin untuk mengawasi, menegakkan kebijakan, dan menjatuhkan hukuman yang berat kepada anggota staf untuk mendorong kedisiplinan, ketekunan, dan produktivitas yang lebih besar selama jam kerja.
- c. Pencapaian tujuan dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan faktor yang mempengaruhi tingkat karyawan dalam variabel Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, Bandara Internasional Hang Nadim Batam memberikan fasilitas, bimbingan, dan inspirasi yang tepat kepada karyawannya agar dapat bekerja dengan penuh semangat dan usaha.

## 2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Dapat mengembangkan penelitian yang ingin diteliti, lebih memfokuskan apa yang diteliti dengan memperbanyak studi literature yang berkaitan dengan focus kajian yang akan diteliti.

Temuan penelitian ini dapat menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya di bidang manajemen SDM yang berkaitan dengan budaya organisasi dan lingkungan kerja dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Edi, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Edison, E., Y. Anwar, dan L.Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Bandung Alfabeta.
- Ghonyah, & Masurip. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(2), 119.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program (IBM SPSS)*. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Harini, S., Sudarijati, Kartiwi, N., (2018) Workload, Work Enviroment and Employee training on organizational commitment. *Procedia-Social and Behavior Sciences*, 229, 298-306.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)-Cetakan- 1*. Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Ed. 1, Bandung: Alfabeta.
- Lako, Andreas. (2006). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi, Isu, Teori dan Solusi*. Cetakan ke-1. Yogyakarta: Amara Books.
- Mahawati, Eni dkk. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Mangkunegara, A. A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM (Kedua)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Nitisemito, A. S. (2011). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia) (Kelima)*. Ghalia.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993-1005.
- Robbins, S. P., and Judge, T. T. 2015. *Perilaku Organisasional*. Buku 1. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudipta I.G.K dan Setyowati D.C (2016). Analisis Aspek Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pada Proyek Konstruksi di Kabupaten Badung, Teknik Sipil Universitas Udayana, Denpasar.
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Suharyanto, Nugraha, E., & Permana, H. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Qip PT GSI Cianjur. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 13(2), 1–14.
- Umam, Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setian.
- Wangi, V. K. N. dkk. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40-50.
- Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Widodo, Sri. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu utama, dan Globalisasi*. Bandung: Manggu Media.
- Wijayanti dan Sundiman, (2017). Pengaruh Knowledge Management terhadap kinerja Karyawan PT. SMS Kabupaten Kotawaringin Timur. *DeReMa Jurnal Manajemen*. Vol. 12 No. 1.
- Winarti, E. (2018). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga. Pendidikan. *Jurnal Tarbiyatuna* Vol. 3 No. 1, 1 – 26.

### **Undang-Undang**

- Undang-Undang Republik Indonesia No. 1 Tahun 2009 tentang Penerbangan, Annex 14 Aerodrome, ICAO Document 9774, ICAO Document 9895, Undang Undang Nomor 1 Tahun 2009 tentang penerbangan.
- Peraturan Pemerintah RI No 3 Tahun 2001 tentang Keamanan Penerbangan

