

Pengaruh Budaya Organisasi, *Human Relation*, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Gianyar Partasedana di Gianyar

Ni Luh Kardani ⁽¹⁾

A.A. Ngurah Gede Sadiartha ⁽²⁾

I Made Suasti Puja ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
Jl. Sangalangit, Penatih, Kec. Denpasar Timur, Kota Denpasar, Bali 80238

Email : niluhkardani@gmail.com

Diterima: 25 April 2021

Direvisi: 27 April 2021

Disetujui: 29 April 2021

ABSTRACT

Employee performance plays an important role in bringing success for the company to achieve its goals. The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture, human relations, and physical work environment on employee performance at PT. BPR Gianyar Partasedana In Gianyar partially and simultaneously. The number of samples was set at 48 respondents with a saturated sample method. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. Based on the results of the analysis, it was found that organizational culture, human relations, and the physical work environment had a positive and significant effect on employee performance at PT. BPR Gianyar Partasedana In Gianyar partially and simultaneously. Suggestions in this study are to maintain and improve the performance of employees by looking at the factors of organizational culture, human relations, and the physical work environment.

Keywords: *Organizational Culture; Human Relations; Physical Work Environment; Performance*

ABSTRAK

Kinerja karyawan sangat berperan penting dalam membawa keberhasilan bagi perusahaan untuk mencaai tujuannya. Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, *human relation*, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Gianyar Partasedana Di Gianyar secara parsial dan simultan. Jumlah sampel ditetapkan sebanyak 48 orang responden dengan metode sample jenuh. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa budaya organisasi, *human relation*, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Gianyar Partasedana Di Gianyar secara parsial dan simultan. Saran dalam penelitian ini adalah agar menjaga tetap menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya dengan melihat faktor budaya organisasi, *human relation*, dan lingkungan kerja fisik.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi; Human Relation; Lingkungan Kerja Fisik; Kinerja*

Pendahuluan

Kesuksesan dan kinerja seorang karyawan dalam perusahaan dilihat sesuai kinerja yang dicapai oleh karyawannya, maka dari itu perusahaan menuntut agar karyawannya mampu menampilkan unjuk kinerja yang baik agar segala tujuan yang diinginkan tercapai. Menurut Mangkunegara dalam Nadapdap (2017) kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh seseorang baik secara kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan. Kinerja yang tinggi dimiliki oleh karyawan dapat dibentuk melalui kesadaran pemimpin perusahaan untuk memberikan semangat kepada karyawan berupa keikutsertaan pemimpin untuk memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, sehingga karyawan lebih memahami tanggung jawab pekerjaan yang dilakukannya (Dwijayati *et al.*, 2017).

Salah satu faktor yang utama dalam meningkatkan kinerja adalah budaya organisasi. Menurut Sutrisno dalam Muis *et al.*, (2018), budaya organisasi merupakan seperangkat norma, kepercayaan, dan asumsi yang telah disepakati bersama sejak lama sehingga menjadi pedoman dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Budaya akan membedakan perusahaan dengan yang lainnya sehingga menjadi ciri khas tersendiri untuk perusahaan (Hamid, 2014). *Human relation* juga sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Antarai dalam Sari dan Kawiana (2021), *human relation* merupakan suatu hubungan yang memungkinkan kedua belah pihak untuk saling berinteraksi satu sama lain melalui pendekatan-pendekatan tertentu. Hubungan ini dapat membangun saling jentrikan emosional antar pegawai yang membuatnya bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan (Yantika *et al.*, 2018). Selain dua faktor sebelumnya, lingkungan kerja fisik yang nyaman juga menjadi penentu kinerja yang baik. Sedarmayanti dalam Putra dan Subudi (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan sekitar dari tempat kerja yang berupa fisik yang dapat memberikan pengaruh pada karyawan baik secara nyata maupun tidak nyata. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan meningkatkan konsentrasi yang dapat membuat karyawan bekerja secara maksimal untuk meningkatkan kinerjanya (Insan dan Yuniawan, 2016).

Berdasarkan data tingkat absensi karyawan, diketahui bahwa rata-rata tingkat absensi karyawan di PT. BPR Gianyar Partasedana dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember 2020 sebesar 3,24%. Ini berarti tingkat absensi tergolong tinggi karena menurut Mudiarta, (2011:93), menyatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3% di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi, sehingga dengan demikian perlu mendapatkan perhatian yang serius dari perusahaan. Serta keterlambatan karyawan terus mengalami peningkatan dari bulan April sampai

dengan Juli. Banyak faktor yang menyebabkan karyawan tidak masuk kerja dan terlambat seperti sakit, upacara agama, membolos, alasan lain seperti anak atau istri sakit serta terkena macet lalu lintas, sehingga dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian yang serius dari pihak perusahaan.

Permasalahan yang terjadi pada PT. BPR Gianyar Partasedana Di Gianyar jika dibiarkan secara terus menerus dikhawatirkan akan menurunkan kinerja karyawan. Hal ini perlu mendapat perhatian serius dari PT. BPR Gianyar Partasedana Di Gianyar dan lebih memperhatikan budaya organisasi, *human relation* dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Dari uraian permasalahan di PT. BPR Gianyar partasedana, maka penelitian melakukan penelitian dalam dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, *Human Relation* dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Gianyar Partasedana di Gianyar”**.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusuma dan Rahardja (2018) menghasilkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Muis *et al.*, (2018) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari pernyataan di atas maka dengan itu menyatakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁ : Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Gianyar Partasedana di Gianyar.

Hasil penelitian Fadli *et al.*, (2017) menghasilkan bahwa *human relation* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Sari dan Kawiana (2021) bahwa *human relation* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian di atas maka dengan itu menyatakan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Diduga *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Gianyar Partasedana di Gianyar.

Hasil penelitian yang didapatkan oleh Putra dan Subudi (2015), serta Kresmawan, dkk., (2021) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan Gardjito *et al.*, (2014) menghasilkan bahwa lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Diduga lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Gianyar Partasedana di Gianyar.

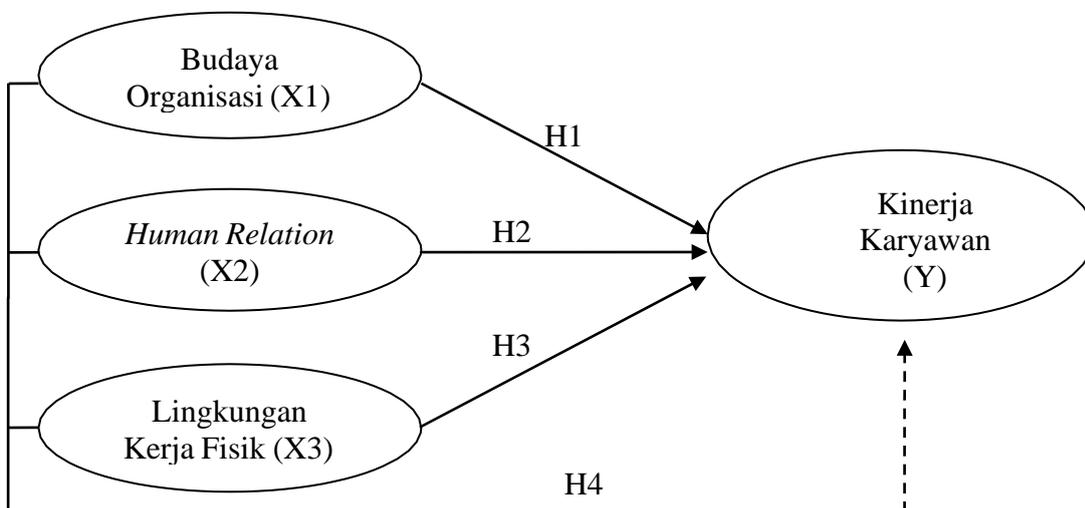
Penelitian yang didapatkan oleh Kusuma dan Rahardja (2018) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Nadapdap (2017) menemukan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Hamid (2014) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian di atas maka dengan itu menyatakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₄ : Diduga budaya organisasi, *human relation* dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Gianyar Partasedana di Gianyar.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif dan asosiatif dapat dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas (budaya organisasi, *human relation*, dan lingkungan kerja fisik) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Penelitian dilakukan pada PT. BPR Gianyar Partasedana Di Gianyar. Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan di PT. BPR Gianyar Partasedana Di Gianyar dengan jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 48 orang responden. Metode penentuan sampel digunakan dari penelitian ini yaitu sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi menjadi sampel penelitian. Pengumpulan data yang primer dilakukan menggunakan kuesioner dan wawancara. Pengukuran persepsi responden terhadap variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan Skala likert yang terdiri atas lima pilihan jawaban. Pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan dengan analisis regresi linier berganda.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Tabel 1 menunjukkan bahwa dari keseluruhan instrumen dari penelitian adalah menyatakan valid dan reliabel karena memiliki nilai koefisien korelasi ($r > 0,30$) dan *chronbach's alpha > 0,60*.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

No.	Variabel	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X1) <i>Human Relation</i>	No. 1 - 7	> 0,30	Valid	> 0,60	Reliabel
2		No. 1 - 4				
3	Lingkungan Kerja Fisik (X3) Kinerja Karyawan (Y)	No. 1 - 6				
4		No. 1 - 5				

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 2 menunjukkan bahwa, menurut jenis kelamin karyawan didominasi perempuan sebanyak 27 orang (56,25%) sedangkan responden laki-laki sebanyak 21 orang (43,75%). Dilihat sesuai dengan usia, karyawan berada pada usia produktif dimana responden tertinggi memiliki rentang usia 20 - 30 Tahun terdapat 22 orang (45,84%) dan yang terendah terdapat pada kisaran usia \geq 41 Tahun sebanyak 7 orang (14,58%). Dilihat segi pendidikan yang terakhir, dinyatakan yaitu bahwa yang responden tertinggi merupakan lulusan S1 sebanyak 26 orang (54,17%) yang terendah pada lulusan S2 sebanyak 3 orang (6,25%). Dilihat segi masa kerja, dapat dinyatakan yang responden yang tertinggi masa kerja 1 – 5 Tahun sebanyak 24 orang (50%) sedangkan terendah memiliki masa kerja < 11 Tahun sebanyak 9 orang (18,75%).

Tabel 2 Karakteristik Responden

No.	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	21	43,75
		Perempuan	27	56,25
		Jumlah	48	100
2	Usia	20 - 30 Tahun	22	45,84
		31 - 40 Tahun	19	39,58
		> 41 tahun	7	14,58
		Jumlah	48	100
3	Pendidikan Terakhir	SMA/Sederajat	15	31,25
		Diploma	4	8,33
		S1	26	54,17
		S2	3	6,25
		Total	48	100
4	Masa Kerja	1 - 5 Tahun	24	50
		6 - 10 Tahun	15	31,25
		> 11 Tahun	9	18,75
		Total	48	100

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 3 menunjukkan persepsi responden mengenai budaya organisasi di PT. BPR Gianyar Partasedana Di Gianyar dengan nilai rata-rata sebesar 3,89 berada kategori baik yang menunjukkan bahwa karyawan telah menerapkan budaya organisasi dengan baik. Jawaban tertinggi terdapat dalam pernyataan no 6 dengan nilai rata-rata sebesar 4,00 yang menyatakan bahwa organisasi memiliki misi yang jelas dapat memberikan makna, arah dalam pekerjaan. Sedangkan untuk nilai rata-rata jawaban terendah terdapat dalam pernyataan no 5 dengan nilai rata-rata sebesar 3,81 dimana menyatakan bahwa organisasi mempunyai pemikiran yang jelas serta konsisten yang mengatur cara perusahaan melakukan bisnis.

Tabel 3 Statistik Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Kategori
	5	4	3	2	1			
1 Karyawan diberikan kesempatan untuk mengeluarkan pendapat dan inisiatif demi kemajuan organisasi.	8	31	5	4	0	187	3,90	Baik
2 Keputusan organisasi diambil berdasarkan informasi terbaik yang telah didapatkan dari karyawan.	8	27	10	3	0	184	3,83	Baik
3 Saya selalu menyesuaikan diri dengan aturan maupun norma yang ada dalam kelompok maupun organisasi ini, serta beradaptasi terhadap lingkungan.	8	31	5	4	0	187	3,90	Baik
4 Saya mudah untuk mengkoordinasikan pekerjaan meskipun pada berbagai bagian yang berbeda disetiap bidang.	8	26	12	2	0	184	3,83	Baik
5 Organisasi mempunyai kerangka nilai yang jelas dan konsisten yang mengatur cara organisasi melakukan bisnis.	6	30	9	3	0	183	3,81	Baik
6 Organisasi mempunyai misi yang jelas yang memberi makna dan arah dalam pekerjaan.	12	26	8	2	0	192	4,00	Baik
7 Saya memahami secara jelas mengenai budaya-budaya perusahaan.	10	28	7	3	0	189	3,94	Baik
Rata - Rata Total							3,89	Baik

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 4 menunjukkan persepsi responden mengenai *human relation* di PT. BPR Gianyar Partasedana Di Gianyar dengan nilai rata-rata sebesar 3,96 berada kategori baik yang menunjukkan bahwa karyawan telah memiliki *human relation* yang baik.

Tabel 4 Statistik Deskriptif Variabel *Human Relation*

Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-Rata	Kategori
	5	4	3	2	1			
Karyawan PT. BPR Gianyar Partasedana adanya hubungan yang harmonis dengan atasan dan ikatan yang terjalin antara junior dengan senior.	5	4	3	2	1	188	3,92	Baik
Karyawan PT. BPR Gianyar Partasedana merupakan kondisi ikatan yang terjalin antara sesama karyawan dalam suatu organisasi.	6	34	6	2	0	187	3,9	Baik
Karyawan PT. BPR Gianyar Partasedana menjalin ikatan kerja yang terbentuk antara karyawan dan pelayanan terbaik dengan perusahaan klien.	5	38	4	1	0	191	3,98	Baik
Karyawan PT. BPR Gianyar Partasedana harus selalu menjalin hubungan yang baik dengan masyarakat yang berada di sekitar lingkungan sebagai mitra usaha.	10	31	6	1	0	194	4,04	Baik
Rata - Rata Total							3,96	Baik

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 5 menunjukkan persepsi responden mengenai linkunga kerja fisik pada PT. BPR Gianyar Partasedana Di Gianyar dengan nilai rata-rata sebesar 3,95 berada kategori baik.

Tabel 5 Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Kategori
	5	4	3	2	1			
Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja karyawan telah sesuai dengan kebutuhan.	7	36	4	1	0	193	4,02	Baik
Perusahaan menggunakan AC agar suhu/fentilasi yang cukup di dalam ruangan untuk nyaman	12	27	7	2	0	193	4,02	Baik
Lingkungan kerja sangat tenang dan nyaman (tidak bising)	4	40	2	2	0	190	3,96	Baik
Pewarna pada ruangan kerja sangat mendukung keadaan perasaan dalam bekerja	7	32	7	2	0	188	3,92	Baik
Jarak atau posisi duduk yang berdekatan antara karyawan dengan karyawan lainnya memudahkan untuk berkomunikasi dalam bekerja	5	30	7	6	0	178	3,71	Baik
Satuan keamanan di tempat kerja sudah dengan baik sehingga merasa aman dan nyaman	32	5	1	0	0	195	4,06	Baik
Rata - Rata Total							3,95	Baik

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 6 menunjukkan persepsi responden mengenai kinerja karyawan pada PT. BPR Gianyar Partasedana Di Gianyar dengan nilai rata-rata sebesar 4,03 berada kategori baik yang menunjukkan karyawan mampu memiliki unjuk kerjanya yang terbaik.

Tabel 6 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Kategori
		5	4	3	2	1			
1	Setiap karyawan bekerja dengan kualitas dan kemampuan yang dimilikinya	5	40	2	1	0	193	4,02	Baik
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dengan ketentuan dari perusahaan	6	37	4	1	0	192	4	Baik
3	Karyawan memiliki kesadaran dalam kewajiban dengan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perintah oleh perusahaan	5	37	4	2	0	189	3,94	Baik
4	Karyawan dapat bekerja sama dengan baik bersama dengan rekannya dalam menyelesaikan tugas dari perusahaanya	12	32	3	1	0	199	4,15	Baik
5	Karyawan memiliki kesadaran diri dan tanggung jawab melaksanakan tugas-tugasnya	8	36	3	1	0	195	4,06	Baik
Rata - Rata Total							4,03	Baik	

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 7 menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji asumsi klasi dinyatakan bahwa data terstandarisasi normal yang dibuktikan dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $0,168 > 0,05$, tidak terjadi gejala multikolinieritas yang dibuktikan dengan nilai *Tolerance* masing-masing variabel berturut-turut $0,447, 0,346, 0,336 > 0,10$ dan nilai VIF masing-masing variabel berturut-turut $2,238, 2,893, 2,979 < 10$, serta tidak terjadi gejala heteroskedastisitas yang dibuktikan dengan nilai *Sig.* Masing-masing variabel berturut-turut sebesar $0,549, 0,132, 0,167 > 0,05$.

Tabel 7 Hasil Uji Asumsi Klasik

No.	Variabel	Normalitas	Multikolinieritas Heteroskedastisitas		
		Asymp. Sig. (2-tailed)	Tolerance	VIF	Sig.
1	Budaya Organisasi (X1)	0,168	0,447	2,238	0,549
2	Human Relation (X2)		0,346	2,893	0,132
3	Lingkungan Kerja Fisik (X3)		0,336	2,979	0,167

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 8 menunjukkan besarnya pengaruh variabel budaya organisasi, human relation dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan adalah nilai sebesar 0,775 atau 77,5% dan sisanya sebesar 0,225 atau 22,5% didapatkan dari variabel lainnya yang tidak diteliti dan model ini.

Tabel 8 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	.789	.775	1.160

Sumber: Data diolah (2021)

Hasil analisis regresi linear berganda yang ditunjukkan pada Tabel 9 memberikan persamaan regresi yaitu $Y = 4,349 + 0,117X_1 + 0,333X_2 + 0,579X_3$. Berdasarkan persamaan tersebut maka dapat diinterpestasikan sebagai berikut :

Berdasarkan dari hasil yang dihitung, untuk pada budaya organisasi diperoleh koefisien regresi sebesar 0,117 (positif), nilai t-hitung sebesar 2,232 > dibandingkan dalam nilai t-tabel sebesar 1684 dengan signifikansi 0,031 yang < dari α (taraf nyata) = 0,05 terdapat didaerah penolakan H_0 , yang memiliki arti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Yang artinya bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Gianyar Partasedana Di Gianyar. Ini berarti bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muis *et al.*, (2018) serta Kusuma dan Rahardja (2018) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan, untuk variable *human relation* diperoleh koefisien regresi sebesar 0,333 (positif), nilai t-hitung 2,610 > dibandingkan nilai t-tabel sebesar 1,684 dengan signifikansi 0,012 yang < dari α (taraf nyata) = 0,05 berada pada daerah penolakan H_0 , yang berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya bahwa secara parsial *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Gianyar Partasedana Di Gianyar. Ini berarti semakin baik *human relation* didalam perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Hasil penelitian Sari dan Kawiana (2021) serta Dwijayati *et al.*, (2017) menemukan bahwa *human relation* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan, untuk variabel lingkungan kerja fisik memperoleh koefisien regresi sebesar 0,579 (positif), nilai t-hitung 6,585 > dibandingkan nilai t-tabel sebesar 1,684 dengan signifikansi 0,000 yang < dari α (taraf nyata) = 0,05 berada didaerah penolakan H_0 , yang berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Gianyar Partasedana Di Gianyar. Ini berarti semakin baik budaya organisasi didalam perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hamid (2014), Rastana, dkk., (2021) serta Putra dan Subudi (2015) menghasilkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9 Hasil Uji-T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.349	1.279		3.399	.001
1 X1	.117	.052	.231	2.232	.031
X2	.333	.128	.307	2.610	.012
X3	.579	.088	.787	6.585	.000

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil yang di uji pada signifikansi yang simultan (Uji F) yang ditampilkan pada Tabel 10 menunjukkan nilai $F_{hitung} (54,914) > F_{tabel} (2,84)$ dengan nilai Sig. $(0,000) < \alpha (0,05)$ sehingga H_4 diterima yang berarti secara bersama-sama budaya organisasi, *human relation*, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT. BPR Gianyar Partasedana Di Gianyar. Ini berarti semakin baik budaya organisasi, *human relation*, dan lingkungan kerja fisik pada perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 10 Hasil Uji-F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	221.506	3	73.835	54.914	.000
1 Residual	59.161	44	1.345		
Total	280.667	47			

Sumber: Data diolah (2021)

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa (1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (4) budaya organisasi, *human relation*, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPR Gianyar Partasedana di Gianyar mampu mengatur skala prioritas pekerjaan serta membentuk iklim organisasi yang kondusif agar terdapat budaya organisasi yang jelas dan mampu membantu pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan.

Daftar Pustaka

- Dwijayati, P., Ningsih, D. S., & Rokhmawati, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan Dan Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indah Cargo Pekanbaru. *Jom Fekon*, 4(1), 472–483.
- Fadli, N., Sasmita, J., & Marzolina. (2017). Pengaruh Human Relation Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru. *Jom Fekon*, 4(1), 641–655.
- Gardjito, A. H., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan

- Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 13(1), 1–8.
- Hamid, D. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra Di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 8(2), 1–10.
- Insan, P. D., & Yuniawan, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Keperawatan Rsud Tugurejo Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 5(1), 1–13.
- Kresmawan, G. A. P., Kawiana, I. G. P., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 75–84.
- Kusuma, G., & Rahardja, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pd Bpr Bkk Taman Pernalang). *Diponegoro Journal Of Management*, 7(2), 1–11.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah (Jesya)*, 1(1), 9–25.
- Mudiarta, Utama I Wayan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta:BPFE
- Nadapdap, K. (2017). Analisis Pengaruh Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 47–60.
- Putra, I. K. A. P., & Subudi, M. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bpr Pedungan. *E-JurnalManajemen Unud*, 4(10), 3146–3171.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 1(3), 834–843.
- Sari, K. M., & Kawiana, I. G. P. (2021). Pengaruh Human Relation, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Orchid Boga Utama. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(1), 195–215.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174–188.