

Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Batam Pangan Mandiri

Alya Natasyah¹, Sumardin², Muhammad Sidik³

Universitas Ibnu Sina, Indonesia

alyanattasyahh@gmail.com

Submitted: 17th April 2026 | **Edited:** 24th May 2026 | **Issued:** 01st September 2026

Cited on: Natasyah, A., Sumardin, S., & Sidik, M. (2026). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Batam Pangan Mandiri. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 6(3), 1189-1200.

ABSTRACT

Human resources play a strategic role in determining organizational success and sustainability. Employee performance is one of the most important indicators of organizational effectiveness because it reflects the achievement of organizational goals through employees' work outcomes. However, employee performance may be influenced by several factors, including work motivation, work culture, and work environment. This study aimed to analyze the effect of work motivation, work culture, and work environment on employee performance at CV Batam Pangan Mandiri, both partially and simultaneously. This research employed a quantitative approach using multiple linear regression analysis. The study involved all 45 employees of CV Batam Pangan Mandiri as respondents through a saturated sampling technique. Data were collected using a structured questionnaire based on a five-point Likert scale and analyzed using SPSS version 19.0. The findings revealed that work environment was the most dominant factor influencing employee performance, contributing 33.60%, followed by work culture at 30.50% and work motivation at 11.50%. Simultaneously, work motivation, work culture, and work environment had a significant effect on employee performance, with an F-value of 18.436 and a coefficient of determination of 55.10%. These results indicate that improving employee performance requires an integrated approach involving strong work motivation, a positive work culture, and a supportive work environment.

Keywords: Work Motivation, Work Culture, Work Environment, Employee Performance, Human Resource Management

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi. Keunggulan kompetitif perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi, modal, maupun sumber daya fisik yang dimiliki, tetapi juga oleh kualitas SDM yang mampu mengelola dan mengoptimalkan seluruh sumber daya organisasi secara efektif. Dalam lingkungan bisnis yang semakin dinamis dan kompetitif, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara

optimal. Kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam mengukur keberhasilan organisasi karena mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja yang dilakukan individu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Said Almaududi, 2021).

Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari dalam maupun luar individu. Salah satu faktor yang sering menjadi perhatian dalam kajian manajemen sumber daya manusia adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dari dalam maupun luar diri individu yang mengarahkan seseorang untuk melakukan pekerjaan secara optimal guna mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, komitmen, kreativitas, dan produktivitas yang lebih baik dibandingkan karyawan yang memiliki motivasi rendah. Penelitian Madyoningrum dan Azizah (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan serupa juga disampaikan oleh Alya et al. (2022) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam mendorong produktivitas dan pencapaian target organisasi. Selain itu, Firmansyah (2022) menjelaskan bahwa dorongan internal dan eksternal yang dimiliki karyawan dapat membentuk orientasi kerja yang positif apabila dikelola secara efektif oleh manajemen perusahaan.

Selain motivasi kerja, budaya kerja juga menjadi faktor yang berperan penting dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan. Budaya kerja merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi serta menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam menjalankan pekerjaannya. Budaya kerja yang kuat dapat menciptakan komitmen organisasi, meningkatkan disiplin kerja, memperkuat kerja sama tim, serta mendorong terciptanya perilaku kerja yang produktif. Penelitian Septa dan Erdiansyah (2024) menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui pembentukan disiplin kerja yang baik. Hasil penelitian Siregar dan Febriansyah (2024) juga menunjukkan bahwa budaya kerja berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Dengan demikian, budaya kerja yang positif menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan organisasi yang efektif dan berdaya saing tinggi.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi fisik maupun nonfisik yang berada di sekitar karyawan saat melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif akan

memberikan dampak positif terhadap semangat kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan stres kerja, menurunkan motivasi, dan menghambat pencapaian kinerja. Penelitian Ismartaya et al. (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian Irawan (2024) juga membuktikan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor dominan yang memengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi sektor publik.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara motivasi kerja, budaya kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Namun demikian, hasil penelitian yang diperoleh masih menunjukkan inkonsistensi. Alya et al. (2022) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Madyoningrum dan Azizah (2022) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Di sisi lain, Ismartaya et al. (2024) menemukan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja melalui motivasi kerja, sementara Septa dan Erdiansyah (2024) menegaskan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih adanya kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya pada perusahaan skala menengah yang bergerak di sektor kuliner dan jasa makanan yang memiliki karakteristik operasional berbeda dengan sektor lainnya.

CV Batam Pangan Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kuliner dan jasa makanan di Kota Batam. Perusahaan ini menghadapi tantangan dalam menjaga konsistensi kinerja karyawan seiring meningkatnya persaingan usaha kuliner dan tuntutan pelayanan kepada pelanggan. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan pihak manajemen perusahaan, ditemukan beberapa kondisi yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, antara lain masih terdapat karyawan yang menunjukkan tingkat motivasi kerja yang beragam, implementasi budaya kerja yang belum sepenuhnya terinternalisasi secara merata pada seluruh karyawan, serta kondisi lingkungan kerja yang masih memerlukan penataan dan peningkatan fasilitas pendukung operasional. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya pengelolaan faktor-

faktor internal organisasi secara optimal guna mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan karena belum banyak penelitian yang secara simultan menguji pengaruh motivasi kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan kuliner skala menengah di Kota Batam. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Batam Pangan Mandiri baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta memberikan manfaat praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia dan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja tidak hanya mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga menunjukkan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Menurut Kasmir (2022), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Tingkat kinerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mampu bekerja secara efektif, efisien, dan produktif sesuai target organisasi.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan organisasi. Afandi (2021) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain kemampuan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi,

lingkungan kerja, dan sistem penghargaan yang diterapkan perusahaan. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan kondisi kerja yang mampu mendorong peningkatan kualitas kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Kasmir (2022), yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas penggunaan sumber daya, kemandirian, dan komitmen kerja.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang menyebabkan seseorang bersedia mengerahkan kemampuan, keterampilan, dan energinya untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan pribadi. Motivasi menjadi faktor penting karena berperan dalam menentukan arah, intensitas, dan ketekunan perilaku kerja seseorang. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi umumnya menunjukkan semangat kerja yang lebih besar, tingkat kehadiran yang baik, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

Menurut Robbins dan Coulter (2021), motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, motivasi dapat berasal dari faktor intrinsik seperti kebutuhan akan prestasi, pengakuan, dan pengembangan diri, maupun faktor ekstrinsik seperti gaji, promosi jabatan, serta lingkungan kerja yang mendukung. Penelitian Widyastuti dan Hidayat (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan karena mampu mendorong individu bekerja lebih optimal dalam mencapai target organisasi.

Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan seperangkat nilai, keyakinan, norma, kebiasaan, dan perilaku yang berkembang dalam organisasi serta menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas kerja. Budaya kerja yang kuat dapat membentuk karakter organisasi, meningkatkan disiplin kerja, memperkuat kerja sama tim, dan menciptakan komitmen organisasi yang tinggi.

Menurut Edison et al. (2020), budaya kerja merupakan pola keyakinan dan nilai yang dipahami serta diterapkan secara bersama oleh anggota organisasi dalam

menjalankan aktivitas pekerjaan. Budaya kerja yang positif akan menciptakan suasana kerja yang harmonis sehingga mampu meningkatkan efektivitas organisasi. Sebaliknya, budaya kerja yang lemah dapat menimbulkan konflik, rendahnya disiplin kerja, dan menurunkan produktivitas karyawan.

Penelitian Prasetyo dan Nugroho (2023) menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan karena nilai-nilai organisasi yang diterapkan secara konsisten dapat membentuk perilaku kerja yang produktif dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, budaya kerja menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Indikator budaya kerja yang digunakan dalam penelitian ini meliputi disiplin kerja, tanggung jawab, kerja sama, integritas, dan orientasi terhadap hasil kerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik seperti pencahayaan, suhu udara, kebersihan, keamanan, tata ruang, dan fasilitas kerja, serta aspek nonfisik seperti hubungan antarpegawai, hubungan dengan atasan, komunikasi organisasi, dan suasana kerja.

Menurut Sedarmayanti (2021), lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang mampu memberikan rasa aman, nyaman, dan mendukung pelaksanaan pekerjaan sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga dapat mengurangi tingkat stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian Putri dan Handayani (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi dan kepuasan kerja. Dengan demikian, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif.

Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini meliputi kondisi fisik tempat kerja, fasilitas kerja, hubungan antarpegawai, hubungan dengan pimpinan, keamanan kerja, dan kenyamanan lingkungan kerja.

Kerangka Pemikiran

Secara teoritis, motivasi kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat dan tanggung jawab yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaan. Budaya kerja yang positif mampu membentuk perilaku kerja yang produktif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan konsentrasi, kepuasan kerja, serta produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian teoritis tersebut, hubungan antarvariabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja (X1), budaya kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) merupakan variabel independen yang diduga memengaruhi kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

Hipotesis Penelitian

H1 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Batam Pangan Mandiri.

H2 : Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Batam Pangan Mandiri.

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Batam Pangan Mandiri.

H4 : Motivasi kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Batam Pangan Mandiri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Batam Pangan Mandiri. Lokasi penelitian dilakukan di CV Batam Pangan Mandiri yang beroperasi di Kota Batam. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 45 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (saturated sampling), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian dengan menggunakan skala Likert lima poin, mulai

dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju). Variabel independen yang diteliti meliputi motivasi kerja (X1), budaya kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Analisis data dilakukan secara bertahap menggunakan bantuan program Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 19.0. Tahap awal dilakukan melalui uji validitas untuk mengetahui kemampuan setiap item pernyataan dalam mengukur variabel yang diteliti serta uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha untuk menguji tingkat konsistensi instrumen penelitian. Selanjutnya dilakukan analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban terhadap setiap variabel penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel motivasi kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Tingkat signifikansi penelitian ditetapkan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$), sehingga suatu variabel dinyatakan berpengaruh signifikan apabila memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 19.0, diperoleh hasil sebagaimana disajikan pada Tabel 5. Analisis dilakukan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (X1), Budaya Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV Batam Pangan Mandiri.

Hasil regresi menunjukkan persamaan:

$$Y = 6,596 + 0,217X_1 + 0,117X_2 + 0,310X_3$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen dianggap konstan, maka nilai dasar kinerja karyawan berada pada angka 6,596. Koefisien regresi positif pada seluruh variabel menunjukkan bahwa peningkatan

motivasi kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Di antara ketiga variabel tersebut, lingkungan kerja memiliki nilai koefisien terbesar (0,310), yang menunjukkan bahwa variabel ini memberikan kontribusi paling dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan di CV Batam Pangan Mandiri.

Hasil analisis parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 11,50% terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi dorongan internal maupun eksternal yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula semangat dan produktivitas kerja yang dihasilkan. Motivasi yang diberikan perusahaan melalui penghargaan, fasilitas kerja, maupun pengakuan atas prestasi mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Adhari (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Temuan serupa juga diperoleh oleh Firmansyah (2022) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja menjadi faktor pendorong yang mampu meningkatkan efektivitas kerja dan pencapaian target organisasi.

Variabel budaya kerja menunjukkan kontribusi sebesar 30,50% terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai-nilai organisasi seperti disiplin, kerja sama, keterbukaan, dan saling menghargai telah menjadi faktor yang memengaruhi perilaku kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Budaya kerja yang baik mampu membentuk pola kerja yang lebih terarah, meningkatkan komitmen organisasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sutrisno (2019) yang menyatakan bahwa budaya kerja yang kuat mampu meningkatkan kualitas kinerja individu maupun kelompok. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Yuliana dan Wibowo (2021) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena mampu membangun kesamaan tujuan dan meningkatkan kedisiplinan kerja.

Variabel lingkungan kerja menjadi faktor yang paling dominan dengan kontribusi sebesar 33,60% terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, dan didukung fasilitas yang memadai memiliki peranan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik memungkinkan karyawan bekerja dengan lebih fokus, mengurangi

kelelahan, serta meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nitisemito (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi produktivitas karyawan. Selain itu, penelitian Putri dan Rahmawati (2022) juga menemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kualitas kerja dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Secara simultan, motivasi kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Fhitung sebesar 18,436 yang lebih besar daripada Ftabel sebesar 2,810. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,551 menunjukkan bahwa 55,10% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 44,90% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, kompetensi, maupun komitmen organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak dapat dicapai hanya melalui satu faktor saja, melainkan memerlukan sinergi antara motivasi kerja yang tinggi, budaya kerja yang positif, serta lingkungan kerja yang kondusif. Temuan ini sejalan dengan penelitian Busro (2018), Sutrisno (2019), dan Adhari (2020) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil interaksi berbagai faktor individual, psikologis, dan organisasional yang saling mendukung dalam mencapai tujuan perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Batam Pangan Mandiri, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Lingkungan kerja merupakan variabel yang memberikan kontribusi paling besar terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan nilai kontribusi sebesar 33,60%, diikuti oleh budaya kerja sebesar 30,50% dan motivasi kerja sebesar 11,50%.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, semakin kuat budaya kerja yang diterapkan, dan semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dapat dicapai. Secara

simultan, ketiga variabel mampu menjelaskan 55,10% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Temuan penelitian ini menegaskan bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan secara terintegrasi melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, penguatan budaya kerja organisasi, serta peningkatan motivasi kerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, efektivitas kerja, dan daya saing organisasi secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Alya, N., Febriyantor, M. T., Zulkifli, Suleman, D., Saputra, F., & Suyoto, Y. T. (2022). The influence of motivation, work discipline, and work environment on employee performance at PT. Cipta Rasa Multindo. *Priviet Social Sciences Journal*, 2(4), 5-11.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Firmansyah, F. (2022). Analisa pengaruh shift kerja, masa kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5, 33-38.
- Firmansyah, F. (2022). Analisa Pengaruh Shift Kerja, Masa Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 5(1), 33-38.
- Irawan, F. (2024). The influence of work motivation, work environment, work culture on employee performance (Case study at the Bengkulu City Trade and Industry Service). *Sharia Economic and Management Business Journal*, 5(2), 58-66.
- Ismartaya, I., Kartini, T., Safuan, S., Halizah, I. N., & Apriyadi, D. (2024). The influence of organizational culture and work environment on employee performance with work motivation as a variable intervening. *Jurnal Manajemen Industri dan Logistik*, 8(2), 245-259.
- Kasmir. (2022). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Rajawali Pers.
- Madyoningrum, A. W., & Azizah, R. (2022). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, 12(2), 150-162.
- Nugraha, B. A., Soelistya, D., & Desembrianita, E. (2024). The significance of work motivation: The impact of organizational culture and work environment on employee performance. *MANAZHIM*, 6(1), 214-228.
- Prasetyo, A., & Nugroho, S. (2023). Pengaruh budaya kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan jasa. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 20(2), 145-156.
- Putri, A., & Rahmawati, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Jasa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 115-124.

- Putri, D. A., & Handayani, R. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(1), 33-46.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Septa, E. E., & Erdiansyah, R. (2024). Pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(3), 112-123.
- Sinaga, O. S., dkk. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Siregar, S., & Febriansyah. (2024). Interplay of work culture and work motivation on employee satisfaction and performance: A study of Lampung Province Government employees. *Economic and Accounting Journal*, 7(2), 121-133.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Widyastuti, T., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor industri manufaktur. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 97-108.
- Yuliana, R., & Wibowo, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen SDM*, 6(3), 201-212.
- Yusuf, M., & Syarif, D. (2022). *Perilaku organisasi: Pendekatan teori dan praktik*. Deepublish.