

DETERMINASI LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI INDUSTRI MEDIA

Viola Ocha Maharani^{1*}, Jeni Wulandari², Hani Damayanti Aprilia³

^{1,2,3} Ilmu Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Lampung

* Surel koresponden: violaocham@gmail.com

ABSTRACT

The media industry is experiencing ever-accelerating changes, and companies need to make sure their employees are effective. Several challenges encountered by Lampung Post as a local media company in maintaining the quality of employee performance. The aim of this study was to examine the influence of work environment, work motivation and organizational culture on employee performance partially and simultaneously. This study uses saturated sampling with a total of 73 respondents. Data were collected by questionnaires and analyzed using descriptive statistics, classical assumption tests and multiple linear regression. The results showed that the work environment and work motivation did not affect employee performance. While the organizational culture has a significant effect. This shows that the work environment and motivation are more like supporting elements, and a strong organizational culture is the most impactful factor in improving employee performance.

Keywords: *Environment, motivation, culture, performance, employee.*

ABSTRAK

Perubahan dalam industri media yang semakin cepat menuntut perusahaan untuk memastikan kinerja karyawannya tetap berjalan secara efektif. Sebagai perusahaan media lokal, Lampung Post menghadapi berbagai tantangan dalam mempertahankan kualitas kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh dengan total 73 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan statistik deskriptif, uji asumsi klasik, dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara budaya organisasi terbukti berpengaruh signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa lingkungan kerja dan motivasi lebih berfungsi sebagai penunjang, tetapi budaya organisasi yang kuat menjadi faktor yang paling berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: Lingkungan, motivasi, budaya, kinerja, karyawan.

PENDAHULUAN

Media massa memiliki peranan penting dalam proses komunikasi publik karena berfungsi sebagai sarana penyampaian informasi sekaligus pembentuk budaya masyarakat melalui media cetak, elektronik, dan daring. Media cetak merupakan media berbasis kertas yang telah berkembang sejak ditemukannya mesin cetak oleh Johannes Gutenberg pada tahun 1455 dan terus mengalami perubahan dalam bentuk, Teknik, serta teknologi percetakan hingga saat ini (Suyasa & Sedana, 2020). Di Provinsi Lampung, media cetak masih dipercaya oleh masyarakat sebagai sumber informasi, meskipun perkembangan media online semakin meningkat (Riyanto, 2023). Untuk mempertahankan keberadaannya, perusahaan media cetak dituntut melakukan berbagai penyesuaian dan inovasi agar mampu bertahan di tengah tingginya penetrasi digital dan persaingan media yang semakin ketat (Kalsum, 2023).

Provinsi Lampung dipilih sebagai lokasi penelitian karena media cetaknya dinilai masih memiliki relevansi meskipun berada dalam tekanan disrupsi digital (Pranantha *et al.*, 2023). Berdasarkan Indeks Kemerdekaan Pers (IKP) Tahun 2022, kondisi pers di Provinsi Lampung berada pada kategori “cukup bebas” dan menunjukkan peningkatan dibandingkan tahun sebelumnya. Hal ini mengindikasikan adanya iklim kebebasan pers yang relatif kondusif sehingga perusahaan media dapat menjalankan aktivitas jurnalistik dengan hambatan yang lebih minimal. Kondisi tersebut secara tidak langsung turut mendukung ketahanan media cetak yang masih beroperasi di wilayah Provinsi Lampung.

Dalam situasi persaingan media cetak yang semakin kompetitif, Lampung Post tetap mampu mempertahankan eksistensinya sebagai salah satu media cetak tertua di Provinsi Lampung. Lampung Post menghadapi persaingan dari media cetak lain yang memiliki jaringan distribusi luas serta dukungan nasional, seperti Radar Lampung dan Tribun Lampung (Iqbal *et al.*, 2020). Meskipun mengalami penurunan oplah, Lampung Post tetap mampu menyesuaikan diri melalui strategi penguatan penerbitan *e-paper*, peningkatan kualitas konten dan desain, serta penyesuaian jumlah cetak sesuai dengan kebutuhan pasar (Riyanto, 2023).

Selain itu, sikap Lampung Post yang menolak anggapan bahwa media cetak akan mati, Hal ini ditunjukkan dengan masih kuatnya kepercayaan publik terhadap media cetak (Gafur, 2023). Bahkan, Lampung Post meraih berbagai penghargaan jurnalistik dalam beberapa tahun terakhir yang mencerminkan kualitas dan daya saing perusahaan di tengah dinamika industri media (Nur, 2024). Kondisi tersebut menegaskan pentingnya lingkungan kerja, motivasi dan budaya organisasi yang adaptif dalam mendukung kinerja di industri media. Lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi merupakan faktor internal yang berperan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja berperan penting dalam menunjang kenyamanan dan efektivitas karyawan saat menjalankan tugasnya (Wahyuningsih, 2018). Lingkungan kerja yang didukung oleh fasilitas, peralatan, serta pola kerja yang baik dapat membentuk suasana kerja yang kondusif (Nabawi, 2019). Kemudian, motivasi kerja menjadi pendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab dan meningkatkan kinerja (Yanuari, 2019). Selain itu, budaya organisasi yang memuat nilai dan perilaku kerja berfungsi sebagai pedoman dalam mengarahkan karyawan agar sejalan dengan tujuan organisasi (Hasanah *et al.*, 2023).

DETERMINASI LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI INDUSTRI MEDIA

Sejalan dengan kondisi tersebut, sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Tanamal *et al.*, 2023; M. A. Iqbal *et al.*, 2021; Sri Dewi *et al.*, 2023; Saputri & Defrizal, 2023; Hadi & Soelistya, 2024). Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada sektor di luar industri media atau pada organisasi dengan karakteristik yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi empiris dalam memperkaya kajian mengenai pengelolaan sumber daya manusia pada sektor media, sekaligus menjadi bahan pertimbangan praktis bagi manajemen Lampung Post dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui penguatan lingkungan kerja yang kondusif, motivasi kerja, dan budaya organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Adanya pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di sektor media.
- H2: Adanya pengaruh secara parsial motivasi terhadap kinerja karyawan di sektor media.
- H3: Adanya pengaruh secara parsial budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di sektor media.
- H4: Adanya pengaruh secara simultan lingkungan kerja, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di sektor media.

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian eksplanatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian eksplanatif merupakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan menguji hubungan sebab akibat antar variabel melalui analisis statistik (Sugiyono, 2017). Penelitian ini menggunakan pendekatan sebab akibat untuk mengkaji pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Lampung Post yang berjumlah 73 orang, dan seluruh populasi dijadikan sampel.

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang disusun menggunakan skala *likert* mulai dari sangat setuju (bernilai 5), setuju (4), netral (3), tidak setuju (2), sangat tidak setuju (1), dan kuesioner disebarikan melalui *google form*. Selain itu, wawancara prariset dilakukan dengan Staf HRD Lampung Post guna memperoleh gambaran awal mengenai kondisi lingkungan kerja, tingkat motivasi karyawan, serta budaya organisasi yang dirasakan. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber pustaka, seperti buku, jurnal ilmiah, laporan, dan artikel daring. Instrumen penelitian selanjutnya diuji validitasnya menggunakan korelasi Pearson Product Moment, dengan kriteria valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel, serta diuji reliabilitasnya menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, di mana instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai $\alpha \geq 0,60$.

Teknik analisis data dalam penelitian ini mencakup analisis statistik deskriptif, pengujian asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta analisis regresi linier berganda. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, disertai dengan perhitungan koefisien determinasi (R^2) guna mengukur besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Seluruh proses pengolahan data dilakukan menggunakan program SPSS versi 31.0 untuk memperoleh

hasil analisis yang akurat dan sistematis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

1. Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner selama 1 bulan sejak tanggal 6 Oktober 2025 hingga 6 November 2025, diperoleh gambaran karakteristik 73 responden yang mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pendapatan, divisi kerja, jabatan, dan masa kerja. Dilihat dari usia, mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki usia 30-39 tahun dengan persentase 30%, kemudian mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 59% sedangkan perempuan sebanyak 41%. Komposisi karyawan yang didominasi laki-laki menuntut perusahaan untuk memaksimalkan potensi yang ada sekaligus memperkuat peran karyawan perempuan agar tercipta keseimbangan gender di tempat kerja. Kemudian, pada rentang usia tersebut, karyawan biasanya telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dan mulai berorientasi pada pengembangan karier, sehingga dapat memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja organisasi (Boring & Groggaard, 2023).

Tingkat Pendidikan yang dimiliki sebagian besar responden adalah S1 dengan presentase sebesar 56%, dan pendapatan yang dimiliki sebagian besar responden adalah Rp. 3.000.000 – Rp. 5.000.000 per bulan dengan presentase sebesar 71%. Sebagian besar responden merupakan lulusan S1, yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang lebih tinggi mendukung kinerja karyawan melalui penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik (Hazmin *et al.*, 2024). Selain itu, mayoritas pendapatan responden berada pada kisaran Upah Minimum Kota (UMK) Bandar Lampung tahun 2026 sebesar Rp3.491.889 per bulan (Priyanda, 2026).

Karyawan di Lampung Post memiliki 3 divisi kerja yaitu redaksi, *revenue*, *supporting*, dengan mayoritas responden ada pada divisi redaksi dengan presentase sebesar 43%, dan sebagian besar responden memiliki jabatan staf dengan presentase sebesar 81%, serta masa kerja yang relatif lama yaitu 4-6 tahun dengan presentase sebesar 28%. Sebagian besar responden menempati posisi staf yang terlibat langsung dalam kegiatan operasional, sedangkan supervisor, manajer, dan HRD menjalankan fungsi pengawasan serta pengambilan keputusan strategis, sehingga keseimbangan struktur jabatan berperan dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi (Yulianti, 2022). Selanjutnya, sebagian besar responden memiliki masa kerja selama 4-6 tahun, yang menunjukkan posisi karier menengah dengan tingkat adaptasi yang baik, sehingga mencerminkan keseimbangan antara pengalaman kerja dan proses regenerasi sumber daya manusia dalam organisasi (Gusti *et al.*, 2023).

Hasil jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja (X1) menunjukkan nilai rata-rata (*mean*) yang diperoleh sebesar 3,9 yang termasuk dalam kategori tinggi. Nilai median dan modus masing-masing sebesar 4, menandakan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban pada kategori tinggi, menunjukkan persepsi terhadap lingkungan kerja cenderung positif dan stabil di tingkat tinggi. Nilai *mean* terendah terdapat pada indikator dukungan organisasi yang dirasakan, dan nilai item terendah ditemukan pada “Saya merasa perusahaan menghargai hasil kerja saya”. Sebaliknya, indikator dengan nilai *mean* tertinggi yaitu tersedianya fasilitas kerja, yang menunjukkan bahwa fasilitas yang disediakan oleh perusahaan telah memadai dan sesuai dengan

kebutuhan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, khususnya pada item “Saya merasa fasilitas kerja yang disediakan perusahaan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan” dan “Saya merasa dukungan teknologi memadai untuk menunjang pekerjaan”.

Sementara pada variabel motivasi (X2) menunjukkan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,9 yang termasuk pada kategori tinggi. Nilai median dan modus masing-masing 4, memperlihatkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian positif pada seluruh item pernyataan, sehingga menggambarkan konsistensi persepsi responden terhadap tingginya motivasi kerja. Nilai *mean* terendah terdapat pada indikator perhatian terhadap penilaian dan tanggapan dari orang lain, khususnya pada item “Saya memperhatikan penilaian dari orang lain”. Sebaliknya, indikator dengan nilai *mean* tertinggi adalah keterlibatan tugas (*task involvement*), dan nilai pernyataan tertinggi ada pada item “Saya mengalami keterlibatan penuh saat bekerja”.

Kemudian, variabel budaya organisasi (X3) memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,9 yang termasuk pada kategori tinggi. Nilai median dan modus masing-masing sebesar 4, menandakan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian pada kategori tinggi terhadap seluruh pernyataan yang mewakili budaya organisasi. Nilai *mean* terendah terdapat pada indikator tanggap terhadap perubahan/harapan pelanggan, khususnya pada item “Saya merasa organisasi cepat merespons perubahan kebutuhan dan harapan pelanggan”. Sebaliknya, indikator dengan nilai *mean* tertinggi ialah bekerja sama lintas departemen untuk tujuan bersama, yaitu pada pernyataan “Saya bersedia bekerja sama dengan departemen lain dalam menyelesaikan pekerjaan”.

Sedangkan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,8 dengan kategori tinggi. Nilai median dan modus yang sama-sama bernilai 4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian pada tingkat tinggi terhadap pernyataan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Nilai *mean* terendah terdapat pada indikator kehadiran. Pada tingkat item, nilai *mean* terendah ada pada pernyataan “Saya dapat menjaga konsistensi kehadiran meskipun menghadapi kondisi yang kurang mendukung”. Sebaliknya, nilai *mean* tertinggi terdapat pada indikator ketepatan waktu. Pernyataan dengan nilai *mean* tertinggi terdapat pada “Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai *deadline*”.

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pada penelitian kuantitatif, uji coba instrumen dilakukan untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas, Instrumen penelitian yang memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas akan menghasilkan hasil penelitian yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan. (Sugiyono, 2019). Pengujian signifikan koefisien korelasi berpedoman pada taraf signifikansi 0,05 dengan ketentuan jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka instrumen penelitian dapat dinyatakan valid. Sebagaimana terdapat pada tabel 1 menunjukkan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,361, yang mengartikan bahwa instrumen yang disebarkan adalah valid.

DETERMINASI LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI INDUSTRI MEDIA

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,711	0,361	Valid
	X1.2	0,692	0,361	Valid
	X1.3	0,623	0,361	Valid
	X1.4	0,380	0,361	Valid
	X1.5	0,615	0,361	Valid
	X1.6	0,753	0,361	Valid
	X1.7	0,545	0,361	Valid
	X1.8	0,663	0,361	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,534	0,361	Valid
	X2.2	0,596	0,361	Valid
	X2.3	0,637	0,361	Valid
	X2.4	0,734	0,361	Valid
	X2.5	0,594	0,361	Valid
	X2.6	0,554	0,361	Valid
	X2.7	0,469	0,361	Valid
	X2.8	0,569	0,361	Valid
	X2.9	0,817	0,361	Valid
	X2.10	0,718	0,361	Valid
	X2.11	0,785	0,361	Valid
	X2.12	0,653	0,361	Valid
Budaya Organisasi (X3)	X3.1	0,618	0,361	Valid
	X3.2	0,791	0,361	Valid
	X3.3	0,799	0,361	Valid
	X3.4	0,802	0,361	Valid
	X3.5	0,671	0,361	Valid
	X3.6	0,533	0,361	Valid
	X3.7	0,746	0,361	Valid
	X3.8	0,612	0,361	Valid
	X3.9	0,693	0,361	Valid
	X3.10	0,844	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,633	0,361	Valid
	Y.2	0,790	0,361	Valid
	Y.3	0,570	0,361	Valid
	Y.4	0,757	0,361	Valid
	Y.5	0,615	0,361	Valid
	Y.6	0,620	0,361	Valid
	Y.7	0,425	0,361	Valid
	Y.8	0,743	0,361	Valid
	Y.9	0,743	0,361	Valid
	Y.10	0,637	0,361	Valid

Sumber: Data diolah (2025)

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,775	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,866	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,888	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,846	Reliabel

Sumber: Data diolah (2025)

Selanjutnya, uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner, yang merupakan indikator variabel konstruk (Rahmanita, 2022). Instrumen yang reliabel ialah yang memberikan hasil konsisten ketika mengukur objek yang sama berulang kali dianggap dapat dipercaya (Sugiyono, 2019). Pengujian kuesioner ini menggunakan pendekatan *cronbach's alpha*, yang di mana bahwa *cronbach's alpha* dapat diterima jika nilainya > 0,6 (Amirrudin et al., 2021). Sebagaimana terdapat pada table 2, masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,6 sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh antar variabel independen dengan variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan.

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constat)	0,560	0,336	
X1 (Lingkungan Kerja)	0,133	0,126	0,145
X2 (Motivasi Kerja)	0,233	0,139	0,208
X3 (Budaya Organisasi)	0,438	0,122	0,444

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil tersebut, maka model persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$y = 0,560 + 0,133X_1 + 0,233X_2 + 0,438X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut, penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0,560 mengindikasikan bahwa apabila seluruh variabel bebas, yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi, berada pada nilai nol, maka nilai kinerja karyawan diperkirakan sebesar 0,560 satuan. Namun tidak signifikan pada level 0,05.
2. Koefisien regresi sebesar 0,133 pada variabel Lingkungan Kerja menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti setiap peningkatan 1 satuan pada Lingkungan Kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,133, dengan asumsi variabel X2 dan X3 = 0.
3. Koefisien regresi untuk Motivasi Kerja sebesar 0,233 juga memiliki arah positif. Artinya, apabila variabel Motivasi Kerja meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel X1 dan X3 = 0, maka akan memberikan pengaruh peningkatan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,233

DETERMINASI LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI INDUSTRI MEDIA

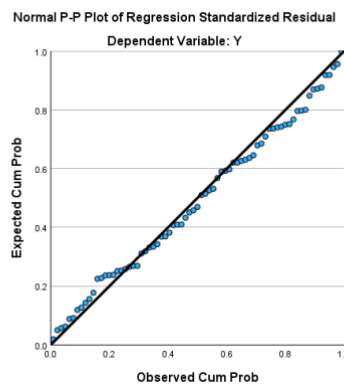
4. Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi sebesar 0,438 menunjukkan pengaruh positif paling besar di antara variabel lainnya. Artinya, apabila variabel Budaya Organisasi meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel X_1 dan $X_2 = 0$, maka akan memberikan pengaruh peningkatan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,438.

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan bahwa data yang digunakan telah memenuhi persyaratan yang diperlukan dalam analisis regresi, yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan metode *Normal Probability Plot (P-P Plot)*. bertujuan untuk menentukan apakah data dari variabel bebas maupun variabel terikat berdistribusi secara normal.



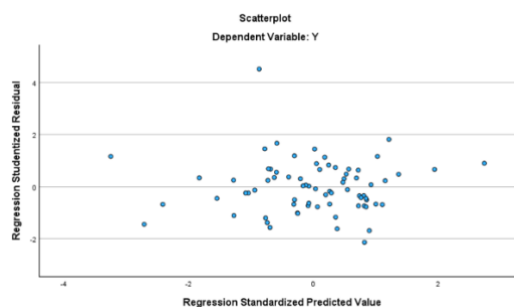
Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data diolah (2025)

Pada gambar 1 terlihat bahwa titik-titik data sebagian besar mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa distribusi residual berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi apakah terdapat gejala heteroskedastisitas, yang dilakukan dengan mengamati pola pada grafik *Scatterplot* antara SRESID dan ZPRED, di mana sumbu Y menunjukkan nilai residual dan sumbu X menunjukkan nilai prediksi.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada gambar 2, terlihat bahwa titik-titik pada grafik

Scatterplot tersebar secara merata di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, hal ini mengindikasikan bahwa residual telah terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk memastikan apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance*. Suatu variabel independen dinyatakan bebas dari gejala multikolinieritas apabila memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,10.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja (X1)	0,377	2,650
Motivasi Kerja (X2)	0,462	2,165
Budaya Organisasi (X3)	0,466	2,146

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada gambar 4, seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas.

5. Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Uji T bertujuan untuk mengetahui makna dari nilai koefisien regresi, sehingga dapat diketahui apakah terdapat pengaruh secara individual (parsial) variabel independen terhadap variabel dependen secara signifikan atau tidak. Dasar pengambilan keputusan uji t adalah jika Sig < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, sebaliknya jika Sig > 0,05 maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Standardized Coefficients					
Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	0,560	0,336		1,665	0,100
X1	0,133	0,126	0,145	1,055	0,295
X2	0,233	0,139	0,208	1,681	0,97
X3	0,438	0,122	0,444	3,602	<0,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil tabel 4.8, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai Sig sebesar 0,295 > 0,05, maka H₀ diterima dan H_a ditolak. Artinya, lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Lampung Post.
- b. Variabel motivasi kerja memiliki nilai Sig sebesar 0,97 > 0,05, maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

DETERMINASI LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI INDUSTRI MEDIA

H_a ditolak. Artinya, motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Lampung Post.

- c. Variabel budaya organisasi memiliki nilai Sig sebesar $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Lampung Post.

Uji Simultan (Uji F)

Uji f atau disebut juga dengan uji simultan, bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,504	3	3,501	24,075	<,001 ^b
	Residual	10,035	69	0,145		
	Total	20,538	72			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pada table 6, dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar $<,001$, yang mana lebih kecil dari nilai α (0,05). Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menunjukkan sejauh mana variabel independen (lingkungan kerja, motivasi, dan budaya organisasi) secara simultan dapat menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan).

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,715 ^a	0,511	0,490	0,3813535733
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pada tabel 7 diatas, dapat dilihat bahwa nilai R adalah 0,715 yang menunjukkan hubungan antara variabel independen (lingkungan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dalam kategori kuat. Nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,490 atau 49,0%, yang artinya menunjukan bahwa kontribusi variabel independen yang terjadi adalah sebesar 49,0%, sedangkan sisa nilai 51,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diamati pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Lampung Post. Analisis deskriptif menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,9. Nilai median dan modus sebesar 4 yang menandakan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun responden memberikan jawaban pada kategori yang baik, tetapi variasi yang muncul tidak cukup besar untuk memengaruhi kinerja secara signifikan berdasarkan hasil pengujian statistik. Variabel lingkungan kerja diukur menggunakan empat indikator yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, dan dukungan organisasi yang dirasakan. Di antara keempat indikator tersebut nilai *mean* terendah ada pada indikator dukungan organisasi yang dirasakan khususnya pada pernyataan "Saya merasa perusahaan menghargai hasil kerja saya". Sementara nilai *mean* tertinggi ada pada indikator tersedianya fasilitas kerja, khususnya pada pernyataan "Saya merasa fasilitas kerja yang disediakan perusahaan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan".

Hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan Robbins & Judge (2015), yang menyatakan bahwa kinerja karyawan banyak dipengaruhi oleh faktor individu dan struktural, sedangkan lingkungan kerja berperan sebagai faktor pendukung. Dalam konteks ini, ketika faktor individu dan struktur kerja lebih dominan, kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja dapat menjadi kurang signifikan. Meskipun komunikasi dan fasilitas kerja dinilai baik, keduanya belum mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja, yang menunjukkan dominannya peran sistem kerja dan kejelasan tugas.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Begitu pula dengan hasil uji hipotesis secara parsial pada variabel motivasi kerja yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Lampung Post. Analisis deskriptif menunjukkan nilai *mean* 3,9 dengan median dan modus sebesar 4 memperlihatkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian positif pada seluruh item pernyataan, meskipun responden memberikan penilaian yang positif tetapi tingkat motivasi kerja yang mereka rasakan belum mencapai tingkat optimal. Perhatian terhadap penilaian dari orang lain merupakan indikator dengan nilai *mean* terendah, khususnya pada pernyataan "Saya memperhatikan penilaian dari orang lain". Indikator dengan *mean* tertinggi adalah keterlibatan tugas (*task involvement*), khususnya pada pernyataan "Saya mengalami keterlibatan penuh saat bekerja".

Temuan ini dapat dijelaskan melalui Teori Dua Faktor Herzberg (1966) yang menyatakan bahwa peningkatan motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor motivator (ekstrinsik), sedangkan faktor *hygiene* (intrinsik) berfungsi untuk menghindari ketidakpuasan. Oleh karena itu, keberadaan faktor *hygiene* (intrinsik) yang memadai belum cukup untuk meningkatkan motivasi kerja tanpa adanya dukungan faktor motivator.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis secara parsial pada variabel budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Lampung Post. Analisis deskriptif menunjukkan *mean* sebesar 3,9 dengan nilai median dan modus sebesar 4, menandakan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian pada kategori tinggi terhadap

seluruh pernyataan yang mewakili budaya organisasi. Nilai *mean* terendah terdapat pada indikator tanggap terhadap perubahan/harapan pelanggan, khususnya pada pernyataan "Saya merasa organisasi cepat merespons perubahan kebutuhan dan harapan pelanggan". Indikator dengan *mean* tertinggi adalah bekerja sama lintas department untuk tujuan Bersama, khususnya pada indikator "Saya bersedia bekerja sama dengan department lain dalam menyelesaikan pekerjaan".

Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Jumawan *et al.*, (2024), bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, bahwa perpaduan antara budaya organisasi yang kuat dan gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis serta mendukung, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan.

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

Selanjutnya, pada hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Lampung Post. Sebesar 49% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independent tersebut. Dengan demikian, model ini memiliki kemampuan yang memadai dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja.

Analisis deskriptif variabel kinerja karyawan menunjukkan *mean* sebesar 3,8 dengan median dan modus masing-masing sebesar 4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian pada tingkat tinggi terhadap pernyataan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Nilai *mean* terendah terdapat pada indikator kehadiran, khususnya pada pernyataan "Saya dapat menjaga konsistensi kehadiran meskipun menghadapi kondisi yang kurang mendukung". Indikator dengan *mean* tertinggi adalah ketepatan waktu, khususnya pada pernyataan "Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai *deadline*".

PENUTUP

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Lampung Post, sedangkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan. Namun demikian, secara simultan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa meskipun tidak semua variabel berpengaruh secara parsial, ketiganya tetap berperan penting secara bersama-sama dalam membentuk kinerja karyawan Lampung Post.

Pada variabel lingkungan kerja, indikator dengan nilai *mean* tertinggi terdapat pada tersedianya fasilitas kerja, yang menunjukkan fasilitas yang di sediakan Perusahaan telah memadai. Pada variabel motivasi, indikator dengan *mean* tertinggi terletak pada keterlibatan tugas (*task involvement*). Sementara itu, pada budaya organisasi, indikator bekerjasama lintas department untuk tujuan bersama, memiliki *mean* tertinggi. Pada kinerja karyawan, indikator ketepatan waktu mendapat *mean* tertinggi, menjadikannya aspek yang paling menonjol. Temuan ini menunjukkan bahwa industri media menuntut ketersediaan fasilitas yang memadai, kerja sama yang baik, serta ketepatan waktu untuk menunjang profesionalisme dan pencapaian target kerja, dalam tekanan kerja yang

tinggi.

Secara teoretis, penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan Lampung Post sehingga temuan yang dihasilkan belum dapat digeneralisasikan pada perusahaan media lainnya. Selain itu, masih terdapat variabel lain seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kepemimpinan yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, namun belum dikaji dalam penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan objek penelitian pada industri media yang berbeda serta menambahkan variabel mediasi atau moderasi agar memperoleh hasil yang lebih mendalam. Di samping itu, pendekatan kualitatif dapat digunakan sebagai pelengkap untuk menggali secara lebih komprehensif mengenai pengalaman dan persepsi karyawan terkait lingkungan kerja, motivasi, dan budaya organisasi dalam konteks industri media.

REFERENSI

- Amirrudin, M., Nasution, K., & Supahar. (2021). Effect of Variability on Cronbach Alpha Reliability in Research Practice. *Jurnal Matematika, Statistika Dan Komputasi*, 17(2), 223–230. <https://doi.org/10.20956/jmsk.v17i2.11655>
- Gafur, A. (2023). *Lampung Post Tolak Koran Cetak Mati*. Lampost.Co. <https://lampost.co/tak-berkategori/lampung-post-tolak-koran-cetak-mati/>
- Grogaard, J. B., & Boring, P. (2023). *Do Older Employees Have a Lower Individual Productivity Potential than Younger Employees*. 1, 369–397.
- Gusti, Y. K., Aini, S. D. N., & Sutrischastini, A. (2023). Analisis Faktor Perbedaan Tingkat Usia dan Lama Masa Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT . Stars Internasional Surabaya. *Journal Of Social Science Research Volume*, 3(5), 11381–11396.
- Hadi, M. I., & Soelistya, D. (2024). The Influence of Organizational Culture , Work Environment , and Leadership Style on Employee Performance Through Work Motivation at PT Indobaja Primamurni. *Al-Kharaj: Journal of Islamic Economic and Business*, 6(3), 413–424.
- Hasanah, J., Alim, M. Z., Febriansyah, V., & Anshori, M. I. (2023). Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematis Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 248–261. <https://doi.org/10.54066/jikma.v1i4.502>
- Hazmin, G., Arifuddin, H., Erdiansyah, W., Prasetyo, A., & Muchran, M. (2024). Can Education Level and Work Environment Affect Employee Performance. *International Journal of Education, Social Studies, And Management (IJESSM)*, 4(2), 840–851. <https://doi.org/10.52121/ijessm.v4i2.376>
- Herzberg, F. I. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland: World Publishing Company.
- Iqbal, M. A., Saluy, A. B., & Hamdani, A. Y. (2021). The Effect of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance Mediated By Job Satisfaction (At Pt Ici Paints Indonesia). *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 2(5), 842–871. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i5.942>
- Iqbal, M. R., Rinaldodika, & Julianto, S. (2020). Analisis Produktivitas Wartawan Radar Lampung. *Kolokium Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Prodi Manajemen Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya*.
- Jumawan, Susanto, E., Fadhilah, E. S. N., Wijayanti, M., Fadilah, M. R., Pratiwi, R., & Hanifah, R. N. (2024). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(6), 2863–2872.
- Kalsum, U. (2023). *Mediamorfosis Radar Lampung Tv Dalam Mempertahankan Eksistensi Di Era Revolusi Industri 4.0*. Universitas Sriwijaya.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Nur. (2024). Lampung Post Sabet Silver Winner SPS Award 2024. *Lampung Post*. Diakses dari

DETERMINASI LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI INDUSTRI MEDIA

https://lampost.co/ekonomi-dan-bisnis/lampung-post-sabet-silver-winner-sps-award-2024/#google_vignette

- Pranantha, A. Y., Hidayat, D. R., & Wirakusumah, T. K. (2023). Transformation of Local Print Media in the Era of Disruption to Maintain Business Continuity. *Edunity Kajian Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 2(12), 1496–1510. <https://doi.org/10.57096/edunity.v2i12.205>
- Priyanda, Y. (2026). UMK 2026 Bandar Lampung Rp3,4 Juta, Eva: Perusahaan Wajib Patuh. *RilisID Lampung*. Diakses dari <https://lampung.rilis.id/Pemerintahan/Berita/umk-bandar-lampung-2026-rp3-4-juta-wali-kota-qzNi>
- Rahmanita. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Dinas Sosial Prov. DKI Jakarta)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Riyanto, A. (2023). Strategi Media Cetak Lampung Post Untuk Bertahan Di Tengah Menjamurnya Berita Online. *Journal Media Public Relations*, 3(1), 14–27. <https://doi.org/10.37090/jmp.v3i1.974>
- Robbins, P. S., & Judge, A. T. (2015). *Organizational Behavior (16th Edition)* (16th ed.). Pearson Education Limited.
- Sri Dewi, M., Hutasuhut, J., Lubis, T., & Harahap, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(2), 129–145. <https://doi.org/10.36985/rt9hmb15>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). CV Alfabeta.
- Suyasa, I. M., & Sedana, I. N. (2020). Mempertahankan Eksistensi Media Cetak Di Tengah Gempuran Media Online. *Jurnal Komunikasi Dan Budaya*, 01(01), 56–64.
- Tanamal, K., Pambelum, Y. J., & Hidayah, Z. (2023). The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 1858–1872. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i2.3183>
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–10.
- Yanuari, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business & Entrepreneurship*, 2(1), 137–148. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>
- Yulianti, E. (2022). *Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Pekanbaru*. Universitas Islam Riau.