PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,*SELF EFFICACY*,DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN SISTEM DAN PENGEMBANGAN SDM PADA PDAM SURYA SEMBADA KOTA SURABAYA

Riska Wulan

wulanriska@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

ABSTRACT

PDAM Surya Sembada Surabaya is one of Indonesia's most reputable and prominent regional water suppliers. PDAM Surya Sembada's address in Surabaya is jl. Major General Prof. Dr. Moestopo no. 2, Surabaya. This corporation was founded in 1976 and is held by the city administration of Surabaya.

According to the problem statement that was presented earlier, the objectives of this research are to examine and illustrate the effect that organizational culture, self-efficacy, and the work environment have on employee performance at PDAM Surya Sembada in Surabaya City. In total, thirty individuals responded to the survey and took part in the field implementation. The primary method of data collection in this investigation is a questionnaire. In order to carry out the investigation, quantitative research methodologies are going to be utilized. In order to evaluate the hypothesis, we use a multiple linear regression analysis, as well as the T-test and the F-test.

Keywords :Organizational Culture, Self efficacy, Work environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam periode perkembangan saat ini, umat manusia telah mengalami modifikasi yang cukup besar. Semakin besar jumlah zaman, semakin cepat perubahan pada manusia yang ingin melacak evolusi periode tersebut. Khususnya dalam dunia usaha yang sedang menghadapi persaingan yang begitu menantang untuk dapat terus berkembang. Salah satu faktor utama dalam suatu perusahaan agar dapat berkembang yakni sumber daya manusia. Dengan adanya sumber daya manusia,tentunya dalam dunia usaha dapat berjalan dengan baik dan lancar,perusahaan harus mempunyai karyawan yang memiliki kemampuan berpikir secara kritis dan rasa ingin tahu yang tinggi agar nantinya karyawan tersebut dapat mengelola perusahaan dengan sebaik mungkin sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Beberapa aspek, antara lain Budaya Organisasi, Self Efficacy, dan Lingkungan Kerja, dikaji dalam penelitian ini guna meningkatkan kinerja pegawai pada divisi pengembangan sistem dan SDM di PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Kinerja adalah konsekuensi dari pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok sesuai dengan kekuatan dan tugas khusus mereka untuk memenuhi tujuan organisasi.

Budaya organisasi, efikasi diri, dan lingkungan kerja pegawai di unit pengembangan sistem dan SDM PDAM Surya Sembada Kota Surabaya, sebagaimana ditentukan oleh studi. Masih terdapat beberapa kekurangan dalam kinerja staf, misalnya kurangnya karyawan dalam menerapkan SOP atau budaya perusahaan yang telah ditentukan,kurangnya keyakinan setiap individu atas kemampuan yang dimilikinya untuk mengatasi berbagai macam permasalahan. Serta kurangnya kenyamanan dalam lingkungan kerja yang dapat menganggu konsentrasi karyawan.

LANDASAN TEORI

1. Budaya Organisasi

Di setiap Negara tentunya tidak asing lagi dengan istilah budaya.Negara-negara di dunia ini tentunya memiliki beraneka macam ragam budaya. Menurut Robbins dan Coulter (2012), "budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai, kepercayaan, tradisi, dan sikap yang berdampak pada perilaku para anggotanya."

2. Self Efficacy

Menurut Kilapong (2013), self-efficacy adalah keyakinan individu dalam kapasitasnya untuk secara efektif menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Seseorang yang yakin dan percaya dengan kemampuan yang telah dimilikinya akan berdampak pada perilaku,motivasi,dan tentunya dapat menentukan sendiri kegagalan maupun keberhasilannya.

3. Lingkungan Kerja

Hubungan antara lingkungan kerja dan karyawan selalu bersifat langsung karena lingkungan kerja merupakan tempat karyawan melaksanakan tanggung jawab yang diberikan. Jika karyawan dapat menyelesaikan tugas mereka dalam suasana yang nyaman, dapat dibayangkan bahwa kinerja mereka akan memuaskan.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memainkan bagian penting dalam keberhasilan bisnis. Kinerja pegawai terkadang disebut juga dengan task attainment, dimana pegawai harus mengikuti program kerja organisasi dalam rangka memenuhi tujuan organisasi (Mangkunegara, 2013).

HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

1. Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Ada hubungan antara budaya perusahaan dan kinerja karyawan. Hal ini dikemukakan oleh Wibowo (2013), yang mencatat bahwa organisasi sering didirikan untuk mencapai suatu tujuan

melalui pekerjaan dan sumber daya manusianya..

2. Hubungan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk sebuah perusahaan untuk memenuhi tujuannya, kinerja karyawan yang efektif tidak dapat dihindar. Hal ini tentunya diperlukan berbagai macam tindakan misalnya seperti seseorang harus memiliki keyakinan bahwa dirinya bisa melakukan pekerjaan yang telah diberikan.

Menurut Gerson (2017) terdapat hubungan yang tinggi antara efikasi diri dengan kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi efikasi diri seorang karyawan, semakin besar kinerjanya.

3. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan dimana karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara optimal, aman, dan menyenangkan. Penelitian ini didukung oleh Ardana (2012) yang mengatakan bahwa tempat kerja yang aman dan sehat telah terbukti mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Hubungan Budaya Organisasi, *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya perusahaan, efikasi diri, dan lingkungan kerja. Kinerja karyawan mungkin dipengaruhi oleh budaya bisnis yang menguntungkan, efikasi diri yang kuat, dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya perusahaan, self-efficacy, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara kolektif.

METODE PENELITIAN

1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PDAM Surya Sembada Surabaya.

Dari Mei hingga Juni 2022, analisis data dilakukan.

2. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data adalah penelitian kuantitatif, yang berusaha untuk menunjukkan dan pengaruh faktor independen terhadap variabel dependen. Menggunakan sumber utama untuk data.

3. Populasi dan Sampel

Sugiyono (2019) bahwa populasi terdiri dari item atau orang dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk tujuan melakukan penelitian dan mencapai kesimpulan. Seluruh 30 pekerja bagian sistem dan pengembangan SDM PDAM Surya Sembada, Surabaya, merupakan populasi lengkap dari penelitian ini. Pendekatan sampling yang komprehensif digunakan untuk memilih sampel untuk penyelidikan ini.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, informasi dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner. Kuesioner yang digunakan bersifat tertutup, terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang dibuat oleh penulis yang membatasi responden untuk hanya memberikan jawaban ya atau tidak.

5. Definisi Variabel

5.1 Variabel Independent (Bebas)

Menurut (Sugiyono, 2015) "Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi perkembangan variabel terikat." Variabel bebas dalam penelitian ini:

1. Budaya Organisasi (X1)
2. *Self Efficacy* (X2)
3. Lingkungan Kerja (X3)

5.2 Variabel Dependent (Terikat)

Menurut (Azwar, 2007), "variabel terikat adalah variabel penelitian yang dinilai untuk mengetahui sejauh mana pengaruh faktor lain". Variabel kinerja karyawan merupakan variabel terikat (Y).

6. Teknik Pengujian Hipotesis Dan Analisis Data

6.1 Uji Asumsi Klasik

6.1.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2012), Uji Normalitas menentukan apakah variabel dependen dan independen termasuk dalam model regresi. Data harus mendekati normalitas untuk model regresi yang layak.

6.1.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas menurut Ghozali (2012) mengevaluasi interaksi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang tepat seharusnya tidak memiliki hubungan antara variabel independen.

6.1.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2012), Uji Heteroskedastisitas mencoba mendeteksi apakah suatu residual dan data lain dalam suatu model regresi memiliki varians yang tidak merata. Hipotesis didukung jika variabel residual dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya terus ada.

6.1.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hubungan antara faktor independen (budaya organisasi, self-efficacy, dan lingkungan kerja) dan variabel dependen (kepuasan kerja) (kinerja karyawan). Jika X mewakili variabel bebas dan Y mewakili variabel terikat, maka X dan Y memiliki hubungan fungsional.

6.1.5 Koefisien Determinan (R^2)

R^2 mendekati satu, menunjukkan bahwa model mampu menangkap hubungan antara variabel independen dan dependen secara memadai.

6.1.6 Uji T

Ghozali, (2012) uji t digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini adalah kriteria keputusan untuk uji-t:

a) Jika nilai uji sig t lebih besar dari 0,05 maka variabel independen memiliki pengaruh yang kecil terhadap variabel dependen.
b) Jika nilai uji sig t lebih kecil dari 0,05, maka variabel bebas mempengaruhi variabel terikat hanya sedikit..

6.1.7 Uji F

Menurut Ghozali (2012) uji F digunakan untuk menentukan apakah semua variabel independen model memiliki pengaruh yang bersifat kumulatif terhadap variabel dependen. Berikut ini adalah garis besar kriteria yang akan digunakan untuk mengevaluasi uji F:

a) Jika nilai sig F lebih dari 0,05 maka model penelitian ini dianggap tidak dapat diterapkan.
b) Jika nilai sig F lebih kecil dari 0,05 maka model penelitian ini dianggap dapat digunakan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

1.1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,42182771
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,060
	Negative	-,077
Test Statistic		,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]

Telah ditentukan bahwa data mengikuti distribusi normal karena nilai Asymp Sig untuk uji normalitas untuk penelitian ini adalah 0,200, yang lebih besar dari 0,05.

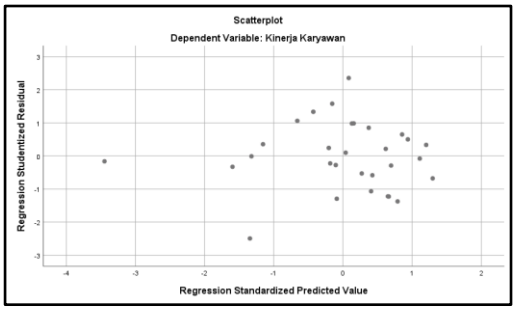
1.2 Uji Mulikolinieritas

Variabel	*Tolerance*	VIF
Budaya Organisasi (X1)	0,937	1,067
Self Efficacy	0,901	1,110

(X2)		
Lingkungan Kerja (X3)	0,943	1,061

Karena nilai Tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat dinyatakan bahwa tidak ada multikolinearitas.

1.3 Uji Heterokedastisitas



Menurut grafik, data tersebar dan tidak memiliki struktur. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini tidak memiliki heteroskedastisitas.

2. Pengujian Hipotesis

2.1 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients					
	Unstanderdized Coefficients		Standerdize Coefficient	T	Sig
	B	Std Error	**Beta**		
(Constant)	32,346	8,001		4.043	,000
X1	,541	,097	,436	2.518	,031
X2	,663	,224	,492	3.232	,002
X3	,157	,054	,526	3.048	,005

Model persamaan regresi linier berdasarkan tabel sebelumnya adalah sebagai berikut:

Y=32,346+0,541X1+0,663X2+0,1573X3+e

1. Konstanta sebesar 32,346 menunjukkan bahwa nilai ketiga variabel sama dengan nol atau konstan maka besarnya nilai kinerja karyawan yaitu 32,346.
2. Koefisien X1 positif sebesar 0,541 menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dan variabel budaya perusahaan memiliki hubungan yang searah.
3. Nilai X^2 positif sebesar 0,663 menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dan variabel efikasi diri memiliki hubungan yang searah.
4. Nilai X^2 positif sebesar 0,157 menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dan variabel lingkungan kerja memiliki hubungan yang searah.

2.2 Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary				
Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std.Error Esstimate**

1	**,549[a]**	**,488**	**,456**	**2,42183**

Berdasarkan tabel sebelumnya, koefisien determinasi yang digunakan untuk menentukan seberapa besar variabel bebas menjelaskan variabel terikat adalah 0,488/48,8 persen, sedangkan sisanya 51,2 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar ruang lingkup penelitian.

2.3 Uji T

Coefficients					
	Unstanderdized Coefficients		Standerdize Coefficient	T	Sig
	B	Std Error	**Beta**		
(Constant)	32,346	8,001		4.043	,000
X1	,541	,097	,436	2.518	,031
X2	,663	,224	,492	3.232	,002
X3	,157	,054	,526	3.048	,005

Kesimpulan Hasil Uji T :

1. Budaya organisasi memiliki nilai sig 0,031 0,05 dan t-hitung 2,518 >. Nilai t sebesar 2,055 menyiratkan bahwa X1 memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai sig Self-Efficacy sebesar 0,002 0,05 dan nilai t hitung sebesar 3,232 > t tabel sebesar 2,055 yang menunjukkan bahwa X2 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai sig untuk tempat kerja 0,005 0,05, sedangkan nilai t hitung 3,048 > Nilai t-hitung 2,055 menunjukkan bahwa X3 memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan.

2.4 Uji F

ANOVA					
Model	**Sum Of Square**	**Df**	**Mean square**	**F**	**Siq**
Regresi	**48,634**	**3**	**16,211**	**8,382**	**,000**
Residual	**131,233**	**26**	**5,047**		
Total	**179,867**	**29**			

Berdasarkan nilai signifikansi 0,000 0,05 maka hipotesis H0 ditolak dan hipotesis H1 diterima. Hasilnya X1, X2, dan X3 berpengaruh cukup besar terhadap kinerja karyawan secara bersamaan (Y).

PENUTUP

Simpulan

Kesimpulan berikut dapat diperoleh dari temuan penelitian dan analisis tentang pengaruh budaya organisasi, efikasi diri, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan:

1. Pengembangan sistem PDAM Surya Sembada Surabaya dan budaya organisasi departemen SDM berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut temuan investigasi data departemen.
2. Self-efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di bagian pengembangan sistem dan SDM PDAM Surya Sembada Surabaya.
3. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kondisi kerja pegawai di bagian pengembangan sistem dan sumber daya manusia PDAM Surya Sembada Surabaya berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai tersebut.
4. Berdasarkan hasil telaah data, budaya organisasi, efikasi diri, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap efisiensi sistem kepegawaian di PDAM Surya Sembada Surabaya yang sekaligus memberikan kontribusi terhadap pengembangan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021).Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, *9*(1), 367-379.

Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, *3*(3).

Hajar, S. (2019). Pengaruh Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit Condong Catur di Yogyakarta.

Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, *3*(1), 66-79.

Oktaviani, L., & Kadiyono, A. L. (2019).Budaya Organisasi pada Perusahaan Distribusi dengan Model Bisnis Konvensional. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, *10*(1), 46-61.

Pranitasari, D., & Maulana, I. (2021).Faktor Intrinsik Dan Ekstrinsik Yang Mempengaruhi Motivasi Siswa Penyelesaian Skripsi. *MEDIA MANAJEMEN JASA*, *9*(2).

Rahayu, D. P. (2019). Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Usaha Terhadap Keberhasilan Usaha Pada Pemilik Distro Pakaian Di Plaza Parahyangan Bandung (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).

Rahmawati, A. N., Khoirunnissa, R., & Fuadi, I. H. (2021).Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, *6*(4), 1689-1704.

Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020).Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, *9*(2), 273-281.

Sulaksana, A. S. A. H. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Berwirausaha (Studi Kasus Pada Mahasiswa Strata 1 Manajemen Unikom Angkatan 2016) (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).