

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PENGEMUDI GOJEK DI WILAYAH SURABAYA PUSAT

Deffa Novitasari, Riyadi Nugroho

Email : deffannovitasari@gmail.com, riyadi@untag.co.id

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pengemudi Gojek di wilayah Surabaya Pusat. Penelitian ini menggunakan data sampling sebanyak 96 pengemudi dari total keseluruhan pengemudi gojek yang ada di Surabaya Pusat, melalui penyebaran kuisioner. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif metode penelitian kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji t (parsial) dan uji F (simultan) uji koefisien determinasi (R^2) yang diolah menggunakan program SPSS 29. Hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai signifikan t sebesar $0,047 < 0,05$. Lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai signifikan t sebesar $0,003 < 0,05$. Disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai signifikan t sebesar $0,001 < 0,05$. Budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi gojek di wilayah Surabaya Pusat, hal ini terlihat dari nilai signifikan F sebesar $0,001^b < 0,05$. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan rujukan dan penunjang dalam pengambilan keputusan untuk PT Gojek Indonesia yang berkaitan dengan budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), disiplin kerja (X3). Selain itu penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan dan wawasan baru mengenai budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), disiplin kerja (X3) pada PT Gojek Indonesia.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of organizational culture, work environment and work discipline on the performance of Gojek drivers in the Central Surabaya area. This study uses sampling data of 96 drivers from the total number of motorcycle taxi drivers in Central Surabaya, through questionnaires. The type of research used is descriptive research with quantitative research methods. The analysis technique used is validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, t test (partial) and F test (simultaneous) test the coefficient of determination (R^2) which is processed using the SPSS 29 program. The results of the study concluded that partially there is a positive and significant influence between organizational culture on employee performance, this can be seen from the significant t value of $0.047 < 0.05$. The work environment partially has a positive and significant influence on employee performance, this can be seen from the significant t value of $0.003 < 0.05$. Work discipline partially has a positive and significant effect on employee performance, this can be seen from the significant t value of $0.001 < 0.05$. Organizational culture, work environment and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on the performance of gojek drivers in the Central Surabaya area, this can be seen from the significant F value of $0.001^b < 0.05$. It is hoped that this research can be used as reference material and support in decision making for PT Gojek Indonesia relating to Organizational Culture (X1), Work Environment (X2), Work Discipline (X3). In addition, this research is expected to be able to provide new knowledge and insights regarding Organizational Culture (X1), Work Environment (X2), Work Discipline (X3) at PT Gojek Indonesia.

Keywords : Organizational Culture, Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perhatian yang besar pada pengembangan SDM diharapkan menjadi sebuah proses untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan. Hal

ini yang menjadi alasan bahwa kinerja karyawan dalam suatu organisasi masih relevan dan penting untuk diteliti. Teori pertukaran sosial yang dipelopori oleh Thibault dan Kelley

menjelaskan bahwa perilaku seseorang dikaitkan dengan ganjaran ataupun reward yang dapat diperoleh. Perilaku sosial melibatkan pertukaran sosial di mana orang termotivasi untuk mendapatkan sesuatu yang bernilai (hadiah) dengan imbalan kehilangan sesuatu yang bernilai (biaya). Berdasar teori tersebut dapat dijelaskan bahwa kinerja seseorang akan meningkat apabila memiliki budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang baik (Thibaut dan Kelley, 1959)

Menurut hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh, Brenda U.C. Warongan, dkk. (2022) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Nailul Muna dan Sri Isnowati (2022) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan menurut Wulan Sari Girsang (2019) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan menunjukkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat dikembangkan dari ketiga hasil penelitian sebelumnya, peneliti akan mengambil judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengemudi Gojek di Wilayah Surabaya Pusat”.

Budaya organisasi merupakan sikap-sikap dan nilai-nilai yang telah mengkristal dalam organisasi akan menjadi pedoman karyawan untuk berpikir, bersikap, dan berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang diyakini. Dengan kata lain, budaya akan mempengaruhi sejauhmana anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Meutia, K. I dan Husada, 2019,121). Budaya organisasi gojek dilakukan dengan mengelola organisasi menggunakan pendekatan modern, dimana bentuk dan cara pengelolaan organisasi selalu menyesuaikan dengan keadaan lingkungan, organisasi gojek juga lebih menekankan pada peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan agar organisasi mencapai keberhasilan dan kinerja pengemudi gojek berlangsung dengan baik.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua macam yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat

kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan atau hubungan vertikal serta hubungan antar sesama karyawan atau hubungan horizontal (Sedarmayanti 2001,31). Dalam penelitian ini pengemudi gojek tidak memerlukan rekan kerja secara langsung dalam bekerja, melainkan bertukar pikiran dan berdiskusi mengenai teknis pelaksanaan pekerjaan dan dorongan sosial antar pengemudi gojek.

Ardana (2012, 134) mendefinisikan disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Disiplin kerja pengemudi gojek diduga juga memberikan pengaruh terhadap kinerja. Banyak pengemudi gojek yang tidak mematuhi peraturan perusahaan, misalnya pengemudi yang tidak memakai helm atau jaket resmi gojek dan banyak pengemudi yang menunda untuk menyelesaikan pesanan dengan alasan mampir untuk makan atau istirahat sejenak.

Menurut Hasibuan (2017, 94) kinerja karyawan merupakan suatu hasil pekerjaan yang dicapai seorang dalam melakukan tugasnya yang diberikan kepada karyawan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

Gojek sebagai salah satu bisnis di bidang transportasi yang menerapkan aplikasi online dalam operasionalnya juga tidak luput dari persaingan. PT Gojek Indonesia didirikan pada tahun 2011 oleh Nadiem Makarim dan Michaelangelo Moran. Perusahaan ini bergerak di bidang jasa layanan transportasi sebagai perantara yang menghubungkan antara para pengendara ojek dengan pelanggan. Gojek merupakan salah satu bisnis jasa transportasi yang berkembang pesat di Kota Surabaya khususnya Surabaya Pusat. Gojek dalam melakukan kegiatan operasionalnya melibatkan mitra Pengemudi yang tersebar di berbagai wilayah, sehingga mempunyai jangkauan layanan yang sangat luas. Bagi masyarakat di Kota Surabaya, penggunaan jasa Gojek atau yang sejenisnya sudah merupakan suatu kebutuhan. Untuk itu, pihak penyedia jasa termasuk Pengemudi harus memberikan pelayanan yang bagus sesuai dengan yang diharapkan oleh pelanggan. Dengan demikian kinerja dari

pengemudi sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan (Trisnowati dan Hendarti, 2022,63).

Sehubungan dengan uraian latar belakang di atas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul : “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengemudi Gojek di Wilayah Surabaya Pusat”.

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis :

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pengemudi Gojek di Wilayah Surabaya Pusat
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pengemudi Gojek di Wilayah Surabaya Pusat
3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pengemudi Gojek di Wilayah Surabaya Pusat
4. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pengemudi Gojek di Wilayah Surabaya Pusat

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan meningkatkan kinerja (Sule dan Saefullah, 2019, 30).

Menurut Robbins dan Judge (2015, 355) ada 7 indikator budaya organisasi untuk menjadi tolak ukur, antara lain :

1. Inovasi dan pengambilan resiko
Inovasi yang diberikan pengemudi gojek terhadap penumpang beragam, salah satunya dengan pemberian masker mulut agar terhindar dari debu selama perjalanan.
2. Perhatian ke hal yang rinci atau detail
Dengan memastikan ulang apakah penumpang sudah dalam posisi siap berangkat atau belum maka akan menjadi sikap yang menunjukkan perhatian ke hal detail terhadap penumpang.
3. Orientasi hasil
Beberapa pengemudi gojek lebih mengutamakan jumlah pesanan yang banyak dengan jarak dekat dari pada menerima pesanan dengan jumlah sedikit tetapi dengan jarak yang jauh.
4. Orientasi orang
Perusahaan mendukung kinerja pengemudi gojek dengan memberikan banyak fasilitas dan aturan-aturan yang harus ditaati oleh pengemudi gojek.

5. Orientasi tim
Pengemudi banyak menjalin relasi antar pengemudi gojek.
6. Keagresifan
Pengemudi gojek dalam bekerja lebih menekankan pencapaian penghasilan dan ulasan bintang dari pelanggan.
7. Stabilitas
Seiring berkembangnya gojek ditinjau dari frekuensi pengemudi menerima orderan, banyak ojek pangkalan yang ikut bergabung bersama perusahaan gojek. Hal ini menunjukkan salah satu stabilitas pengemudi gojek.

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011, 25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan atasan maupun dengan bawahan. Pada definisi operasional lingkungan kerja pengemudi gojek hanya menggunakan indikator lingkungan kerja non fisik dikarenakan pengemudi gojek hanya bekerja pada luar ruangan. Maka dari itu indikator lingkungan kerja fisik tidak diperlukan dalam mengukur pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pengemudi gojek di wilayah Surabaya Pusat. Berikut indikator lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2011, 28) adalah :

1. Hubungan kerja antar pegawai
Dalam bekerja etika bertegur sapa antar pengemudi diperlukan, karena apabila mendapat kesulitan maka pengemudi lain akan bersedia membantu.
2. Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan
Perusahaan gojek memberikan fasilitas service motor gratis di bengkel yang telah bekerja sama dengan gojek dan tersedianya angkutan darurat apabila terjadi kecelakaan kerja pada pengemudi gojek. Hal ini menunjukkan hubungan kerja pimpinan terhadap pengemudi terjalin baik.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017,193). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan

kepada karyawan. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Indikator – Indikator disiplin kerja menurut Rivai (2011, 824) yaitu :

1. Kehadiran
Perusahaan tidak memberikan target berapa jam kerja terhadap pengemudi gojek. Pengemudi gojek bisa beroperasi mencari penumpang pukul berapa saja. Maka dari itu jam kerja pengemudi gojek sangat fleksibel.
2. Ketaatan pada peraturan
Pengemudi gojek tidak diperbolehkan melakukan segala bentuk kecurangan terkait aktivitas kerja yang sudah tertulis dalam peraturan perusahaan. Contohnya menerima pesanan secara offline.
3. Ketaatan pada standar kerja
Kebijakan yang mengharuskan pengemudi gojek untuk mengenakan atribut standar pelayanan seperti jaket dan helm gojek.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi
Pengemudi gojek berhati-hati dalam bekerja, apabila terbukti melakukan pelanggaran maka akan dijatuhi hukuman ringan hingga hukuman berat.
5. Bekerja etis
Perilaku pengemudi gojek saat memberikan pelayanan kepada pelanggan berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan. Seperti etika sopan santun ketika berkomunikasi kepada pelanggan.

Kinerja

Benardin dan Russel (2011) dalam buku Priansa (2017, 48) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

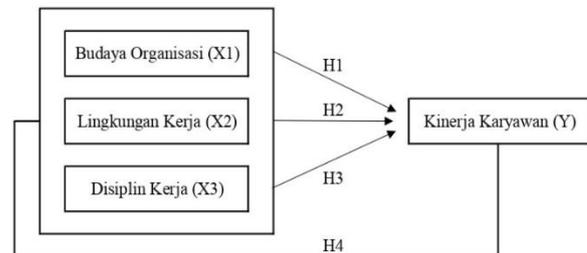
Menurut Mangkunegara (2015, 67) indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur. Adapun indikator kinerja sebagai berikut :

1. Kualitas kerja
Hasil kerja pengemudi gojek menyelesaikan pesanan untuk menghindari komplain yang dilakukan oleh pelanggan.
2. Kuantitas kerja
Menunjukkan banyaknya jumlah pesanan yang diterima oleh pengemudi gojek dalam suatu waktu tertentu
3. Keandalan kerja
Tingkat keandalan dan keahlian pengemudi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan sistem yang berlaku perusahaan.

4. Sikap

Pengemudi gojek mampu menyelesaikan pesanan tanpa melanggar aturan-aturan seperti peraturan lalu lintas dan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

KERANGKA KONSEPTUAL



Sumber : Data diolah, 2023

Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

HIPOTESIS

. Hipotesis dirumuskan atas dasar dari kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengemudi Gojek di Wilayah Surabaya Pusat
- H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengemudi Gojek di Wilayah Surabaya Pusat
- H3 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengemudi Gojek di Kota Wilayah Surabaya Pusat
- H4 : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pengemudi Gojek di Wilayah Surabaya Pusat.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Desain penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya (Musrifah, dkk., 2022,3). Adapun pengertian deskriptif menurut Lehmann dalam buku Musrifah, dkk. (2022, 3) penelitian deskriptif kuantitatif adalah salah satu jenis penelitian yang bertujuan mendeskripsikan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi tertentu, atau mencoba menggambarkan fenomena secara detail. Analisis data dilakukan menggunakan alat bantu Statistical Package for the Social Science (SPSS).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di basecamp pengemudi gojek di wilayah Surabaya Pusat. Waktu penelitian dilaksanakan pada 1 April 2023 sampai dengan 2 Juni 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang akan diteliti. (Sugiyono, 2009,81). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengemudi gojek aktif yang ada di wilayah Surabaya Pusat. Dalam penelitian ini jumlah populasinya tidak diketahui karena jumlah pengemudi gojek di wilayah Surabaya Pusat yang banyak dan tidak tetap.

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2009, 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sebagian itu di maksudkan sebagai representasi dari seluruh populasi sehingga kesimpulan juga berlaku kepada keseluruhan populasi.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *accidental sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja pengemudi gojek yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti bisa dijadikan sampel bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2009,85).

Karena populasi pengemudi gojek yang ada di wilayah Surabaya Pusat tidak diketahui jumlahnya maka teknik penentuan jumlah sampling menggunakan rumus Lemeshow (1997) yaitu :

$$n = \frac{Z^2 \times p (1 - p)}{d^2} = \frac{1,96 \times 0,5 (1-0,5)}{0,10^2} = 96,4$$

Maka diperoleh sampel minimal yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 96 responden. Penelitian ini menggunakan rumus dari Lemeshow (1997) karena populasi yang dituju sangat besar dan jumlah dapat berubah-ubah.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 1.1
Hasil Uji Validitas

Variabel	r - hitung	r - tabel	Keterangan
Budaya Organisasi			
X1.1	0.228	0.201	VALID
X1.2	0.559	0.201	VALID
X1.3	0.600	0.201	VALID
X1.4	0.369	0.201	VALID

X1.5	0.277	0.201	VALID
X1.6	0.330	0.201	VALID
X1.7	0.405	0.201	VALID
X1.8	0.263	0.201	VALID
X1.9	0.593	0.201	VALID
X1.10	0.628	0.201	VALID
X1.11	0.625	0.201	VALID
X1.12	0.653	0.201	VALID
X1.13	0.366	0.201	VALID
X1.14	0.209	0.201	VALID
Lingkungan Kerja			
X2.1	0.918	0.201	VALID
X2.2	0.687	0.201	VALID
X2.3	0.913	0.201	VALID
X2.4	0.280	0.201	VALID
Disiplin Kerja			
X3.1	0.647	0.201	VALID
X3.2	0.760	0.201	VALID
X3.3	0.795	0.201	VALID
X3.4	0.516	0.201	VALID
X3.5	0.722	0.201	VALID
X3.6	0.571	0.201	VALID
X3.7	0.777	0.201	VALID
X3.8	0.589	0.201	VALID
X3.9	0.674	0.201	VALID
X3.10	0.734	0.201	VALID
Kinerja Karyawan			
Y.1	0.447	0.201	VALID
Y.2	0.676	0.201	VALID
Y.3	0.425	0.201	VALID
Y.4	0.560	0.201	VALID
Y.5	0.365	0.201	VALID
Y.6	0.440	0.201	VALID
Y.7	0.264	0.201	VALID
Y.8	0.516	0.201	VALID

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat pada variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan r-hitung lebih besar dari r-tabel (0.201), yang berarti dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap pertanyaan yang ada di indikator variabel dependen dan independen dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 1.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha hasil hitung	Cronbach alpha teori	Keterangan
X1	0.711	0.6	Reliabel
X2	0.717	0.6	Reliabel
X3	0.872	0.6	Reliabel
Y	0.672	0.6	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan dari hasil analisis pada tabel diatas dapat diketahui bahwa uji reliabilitas pada variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel, karena nilai Cronbach alpha > Alpha, sehingga dapat disimpulkan bahwa skala pengukuran pada masing-masing variabel mempunyai reliabilitas yang baik.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1.3
Hasil Uji Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.963	1.552		6.420	<0.001
	X1	0.089	0.044	0.130	2.016	0.047
	X2	0.258	0.084	0.192	3.069	0.003
	X3	0.340	0.021	0.729	15.933	<0.001

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1.3 di atas merupakan persamaan regresi linear berganda antara budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pengemudi gojek di wilayah surabaya pusat. Maka persamaan regresi linear berganda yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 9,863 + 0,089 X_1 + 0,258 X_2 + 0,340 X_3$$

UJI t (Parsial)

Uji ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing masing variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. uji t dilakukan untuk menguji pengaruh parsial antara budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS Statistic 29.

Tabel 1.4
Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig.	Sig. Hitung
X1	2.016	1.986	0.05	0.047
X2	3.069	1.986	0.05	0.003
X3	15.933	1.986	0.05	<0.001

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dijadikan acuan dalam menjelaskan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, berikut penjelasannya :

1. Nilai probabilitas untuk budaya organisasi (X1) adalah t-hitung 2,016 > t-tabel 1,986 dan nilai sig 0,047 < 0,05, dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
2. Nilai probabilitas untuk lingkungan kerja (X2) adalah t-hitung 3,069 > t-tabel 1,986 dan nilai sig 0,187 < 0,05, dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
3. Nilai probabilitas untuk disiplin kerja (X3) adalah t-hitung 15,933 > t-tabel 1,986 dan nilai sig <0,001 < 0,05, dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Dari hasil uji t diatas menunjukkan bahwa kuesioner yang diberikan kepada karyawan sebagai responden, dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

UJI F (Simultan)

Uji F (Uji Simultan) adalah metode yang bertujuan untuk menunjukan apakah semua variabel bebas (X) memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat (Y). Hipotesis yang digunakan untuk menguji adalah diterima atau ditolak.

Tabel 1.5
Hasil Uji F (Simultan)

Variabel	f Tabel	f Hitung	Sig.
X1	2.70	198.366	<0.001
X2			
X3			

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil dari Uji F variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan, maka hasil uji F pada tabel 4.17 diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $198.366 > 2,70$ maka H_0 ditolak dan diperoleh nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 maka H_4 diterima pada signifikan 5%, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Dari hasil uji F diatas menunjukkan bahwa kuesioner yang diberikan kepada pengemudi gojek di wilayah Surabaya Pusat sebagai responden menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 1.6
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error the Estimate
1	0,931 ^a	0,866	0,862	0,791

Sumber : Data diolah, 2023

Nilai Koefisien Determinasi (R^2) Adjusted R square diperoleh sebesar 0,862 yang artinya bahwa pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 86,2% sedangkan 13,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain seperti kompensasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan lain-lain. Dengan ini hasil dari uji koefisien determinasi (R^2) di atas menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pengemudi gojek di wilayah Surabaya Pusat.

Pembahasan Hasil Temuan Penelitian Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pengemudi Gojek di Wilayah Surabaya Pusat

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dari hasil nilai t-hitung sebesar $2,016 > t_{tabel}$ 1,986 dengan nilai sig $0,047 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), maka dapat dikatakan hipotesis pertama berbunyi “budaya organisasi berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pengemudi gojek di wilayah Surabaya Pusat” telah sesuai dengan hasil penelitian, sehingga hipotesis dapat diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pengemudi Gojek di Wilayah Surabaya Pusat

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dapat diketahui dari nilai t-hitung $3,069 > t_{tabel}$ 1,986 dengan nilai sig $0,003 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), maka dapat dikatakan hipotesis kedua berbunyi “Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengemudi gojek di wilayah Surabaya Pusat” telah sesuai dengan hasil penelitian, sehingga hipotesis dapat diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengemudi Gojek di Wilayah Surabaya Pusat

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat ditunjukkan dari hasil nilai t-hitung $15,933 > t_{tabel}$ 1,986 dengan nilai signifikan $0,05 > 0,001$ sehingga dapat disimpulkan adalah variabel disiplin kerja (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada pengemudi gojek di wilayah Surabaya Pusat. Maka bisa dikatakan hipotesis ketiga yang berbunyi “Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengemudi gojek di wilayah Surabaya Pusat” telah sesuai dengan hasil penelitian, sehingga hipotesis dapat diterima.

Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengemudi Gojek di Wilayah Surabaya Pusat

Hasil uji F menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan Kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.18 diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $198,366 > 2,70$ dan diperoleh nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 pada signifikan 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan, dengan ini budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja menunjukkan bahwa adanya arah positif atau hubungan searah terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat diartikan jika semakin meningkat budaya organisasi, lingkungan kerja

dan disiplin kerja, maka kinerja karyawan juga akan meningkat begitu pula sebaliknya jika semakin menurun budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan penulis terkait Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengemudi Gojek di Wilayah Surabaya Pusat maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil dari penelitian yang didapat hasil uji t (parsial) $0,05 > 0,047$ dapat diambil kesimpulan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pengemudi gojek di wilayah Surabaya Pusat. Maka apabila budaya organisasi berlangsung baik maka kinerja pengemudi gojek akan berjalan dengan baik.
2. Berdasarkan hasil dari penelitian yang didapat hasil uji t (parsial) $0,05 > 0,003$ dapat diambil kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pengemudi gojek di wilayah Surabaya Pusat. Maka apabila lingkungan kerja berlangsung baik maka kinerja pengemudi gojek akan berjalan dengan baik.
3. Berdasarkan hasil dari penelitian yang didapat hasil uji t (parsial) dengan hasil $0,05 > 0,001$ dapat diambil kesimpulan bahwa menunjukkan variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pengemudi gojek di wilayah Surabaya Pusat. Maka apabila disiplin kerja berlangsung baik maka kinerja pengemudi gojek akan berjalan dengan baik.
4. Berdasarkan hasil dari penelitian yang didapat dari hasil uji F (simultan) dapat diambil kesimpulan bahwa menunjukkan variabel bebas yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja pengemudi gojek di wilayah Surabaya Pusat. Maka apabila budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berlangsung baik maka kinerja pengemudi gojek akan berjalan dengan baik.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan yang telah diambil maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dijadikan jembatan untuk melakukan

penelitian selanjutnya khususnya di bidang kajian yang sama, serta untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

2. Saran ditujukan kepada pengemudi Gojek di wilayah Surabaya Pusat :
 - a. Budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dalam hal ini pengemudi harus memperhatikan perihal budaya organisasi yang ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan proporsi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab masing-masing, sehingga minat kerja lebih meningkat pada pengembangan kinerja pengemudi dan keberhasilan tujuan perusahaan.
 - b. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga pengemudi harus memperhatikan lingkungan kerja terutama lingkungan kerja non fisik dengan meningkatkan hubungan kerja antar karyawan seperti kebiasaan bertegur sapa yang akan menjadi faktor untuk meningkatkan kinerja pengemudi gojek dalam bekerja.
 - c. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya dalam hal ketelitian dan kewaspadaan pengemudi dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada, saran dari peneliti adalah pengemudi gojek harus tetap menjaga tingkat ketelitian dan kewaspadaan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Warongan, B.U.C., Dotulong, L.O.H., dan Lumintang, G.G. 2022. "Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Jordan Bakery Tomohon." *Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Samratulangi* 10(1): 963–972.
- Muna, Nailul, dan Sri Isnawati. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera)." *JESYA (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)* 5(2): 1119–1130.
- Girsang, W. S. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan." *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship* 4(2): 159-170
- Thibaut, J. W., dan H. H Kelley. 1959. *The Social Psychology of Groups*. Routledge.
- Meutia, K. I dan Husada, Cahyadi. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi Unirat* 04(01): 119–126.

- Trisnowati, Juni, dan Yanita Hendarti. 2022. *Kajian Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Driver Gojek Di Karanganyar*.
- Sule, Ernie Tisnawati, dan Kurniawan Saefullah. 2019. *Pengantar Manajemen (Revisi)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tabuni, Nekius, William Agustinus Areros, dan Wehelmina Rumawas. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Luxury Residence." *E-Journal UNSRAT (Productivity)* 3(6): 536–541.
- Malayu S, P Hasibuan. 2017. *No Title*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Fata, Rezha. 2020. "Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kontrol Diri Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT X di Kabupaten Sleman." *Jurnal Psikologi* 16(2): 28–36.
- Hasibuan, Siti Maisarah, dan Syaiful Bahri. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1): 71–80.
- Priansa, Donni Juni. 2017. *Manajemen Kinerja Kpegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: CV. Pustaka Setia.