

Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV, Pangestu Percetakan Desain Grafis di Mojokerto

by Setya Bayu Ariyanto

FILE	1211600145-SETYA_BAYU_ARIYANTO-JURNAL.PDF (201.22K)		
TIME SUBMITTED	15-JUL-2020 12:50PM (UTC+0700)	WORD COUNT	1946
SUBMISSION ID	1357723424	CHARACTER COUNT	12547

Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV, Pangestu Percetakan Desain Grafis di Mojokerto

Setya Bayu Ariyanto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: bayusetya568@gmail.com

ABSTRAK

Masalah dalam penelitian ini apakah Budaya Organisasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis di Mojokerto. Apakah Budaya Organisasi Pelatihan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis di Mojokerto. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu berupa kuesioner terhadap 35 responden yang diambil.

KataKunci: Budaya Organisasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The problem in this study is whether Organizational Culture, Training and Work Environment partially influence the Performance in CV. Pangestu Digital Printing and Design Graphic in Mojokerto. Does Organizational Culture, Training and Work Environment simultaneously influence the Performance in CV. Pangestu Digital Printing and Design Graphic in Mojokerto. In this study data were collected with aids in the form of a questionnaire against 35 employees of the nursing section.

Keywords: Organizational Culture, Training, Work Environment and Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif di dalam sebuah perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kajian bidang ilmu manajemen yang menggabungkan teori psikologi, sosiologi dan lainnya. Manajemen Sumber Daya Manusia sendiri juga bisa dikatakan sebagai proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, melatih, serta mengevaluasi. Oleh karena itu secara menyeluruh Manajemen Sumber Daya Manusia sangat dibutuhkan oleh perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan. Banyak cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk membuat kinerja kerjanya lebih tinggi, diantaranya adalah organisasi yang baik, memberikan pelatihan agar bisa bekerja dengan baik dan memberikan lingkungan kerja yang nyaman serta berkoordinasi dengan baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya.

Percetakan (printing) merupakan teknologi atau seni yang memproduksi salinan dari sebuah image dengan sangat cepat, seperti kata – kata atau gambar – gambar (image) di atas kertas, kain dan permukaan – permukaan lainnya. Setiap harinya, milyaran bahan cetak diproduksi, termasuk buku, kalender, buletin, majalah, surat kabar, poster, undangan pernikahan, perangko, kertas dinding dan bahan lain – lain. Ini karena hasil 2 percetakan dapat dengan cepat mengomunikasikan pemikiran dan informasi ke jutaan orang. Percetakan dianggap salah satu penemuan yang paling penting (www. Wikipedia.co.id). Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Setiap organisasi akan selalu meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi dapat tercapai. Suatu organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawainya, maka organisasi akan

memperoleh banyak keuntungan. Pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah di paparkan tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan tersebut kedalam beberapa pertanyaan :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis di Mojokerto ?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis di Mojokerto ?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis di Mojokerto ?
4. Apakah Budaya Organisasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis di Mojokerto ?

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian ini merupakan suatu rancangan penelitian yang digunakan sebagai sebuah pedoman dalam melakukan proses penelitian. Jenis penelitian ini yang penulis lakukan adalah bersifat survey dan kuisioner sebagai alat mengumpulkan data. Jenis penelitian ini adalah menggunakan kuantitatif exploratory yang bertujuan menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dalam hal ini melihat pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sumber data primer

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang terdapat pada penelitian ini adalah data kuisioner yang didapat dari responden yaitu Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan.

2. Sumber data sekunder

Data sekunder merupakan data penunjang penelitian yang dapat diperoleh dari sumber guna melengkapi penelitian. Penelitian ini dilakukan dengan mempelajari berbagai tulisan, buku, jurnal dan melalui internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini. Data yang diperlukan antara lain sejarah dan perkembangan perusahaan, jumlah karyawan dan lain sebagainya yang mendukung penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV, Pangestu Percetakan dan Desain Grafis di Mojokerto. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV, Pangestu Percetakan dan Desain Grafis di Mojokerto yang berjumlah 35 orang.

Metode Analisis Data.

Data yang diperoleh pada penelitian ini selanjutnya diolah dan dianalisis menggunakan beberapa metode analisis data diantaranya, uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi), analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji validitas :

Pada penelitian ini menunjukkan perbandingan antara r tabel dengan r hitung. Maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa setiap indikator

pernyataan pada variable Budaya Organisasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja dan Kinerja karyawan dianggap valid karena r hitung lebih besar daripada r tabel. Sehingga dapat dinyatakan bahwa semua variabel penelitian telah valid, masing-masing pernyataan dapat diandalkan dan layak diajukan sebagai penelitian.

Uji reliabilitas :

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan metode Alpha Cronbach dimana Alpha sudah ditentukan sebanyak 0,6, dalam penelitian ini Cronbach Alpha dari variabel Budaya Organisasi (X1), Pelatihan (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) lebih besar daripada 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas :

Penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-smirnov, yakni jika diperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05, maka dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Pada tabel Kolmogorov-Smirnov Test pada penelitian ini menunjukkan nilai Asymp. Sig sebesar 0,769, dimana nilai tersebut lebih besar daripada 0,05. Hal ini berarti bahwa penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas :

Dalam penelitian ini Uji Multikolinearitas yang dihasilkan adalah nilai Tolerance value pada X1 menunjukkan 1,035, nilai Tolerance value pada X2 menunjukkan 1,076, nilai Tolerance value pada X3 menunjukkan 1,047. dimana nilai Tolerance Value berada lebih besar daripada 0,10, sedangkan nilai VIF lebih kecil daripada 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas

1 Uji Heteroskedastisita :

Berdasarkan dari gambar scatterplot dapat diketahui bahwa titik-titik membentuk polayang jelas, dan titik-titik tidak menyebar di atas dan di bawah pada sumbu Y. Dalam penelitian ini koefisien signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan terjadi heteroskedastisitas (homoskedastisitas).

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.101	14.432		3.116	.015		
Budaya Organisasi	.004	.052	.007	6.068	.000	.966	1.035
Pelatihan	.129	.366	.036	5.353	.020	.930	1.076
Lingkungan Kerja	.300	.036	.832	8.356	.000	.955	1.047

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = 16.101 + 0,004(X1) + 0,129(X2) + 0,3(X3) + e$$

a = Bilangan konstanta

Nilai konstanta (a) sebesar 16.101 berarti mengandung pengertian bahwa bilamana semua variabel bebas yang terdiri dari Budaya Organisasi (X1) Pelatihan (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) bernilai sama dengan 0 (nol), maka besarnya perubahan kinerja karyawan (Y) adalah 16.101

1. Nilai koefisien regresi dari variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,004, berarti mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Budaya Organisasi (X1) maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,004 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap. Tanda positif pada koefisien regresi menunjukkan hubungan searah antara X1 dengan Y

2. Nilai koefisien regresi dari variabel Pelatihan (X2) sebesar 0,129 berarti mengandung pengertian bahwa setiap kenaikan variabel Pelatihan (X2) maka akan

3. Nilai koefisien regresi dari variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,300 berarti mengandung pengertian bahwa setiap kenaikan variabel Lingkungan Kerja (X3) maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,300 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap. Tanda positif pada koefisien regresi menunjukkan hubungan searah antara X3 dengan Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 [*]	.707	.678	1.943

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabilitas variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent yang ditunjukkan oleh nilai R square (R²) yaitu sebesar 0,707 artinya variabilitas variabel independent Budaya Organisasi (X1), Pelatihan (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) mampu menjelaskan bahwa pengaruhnya terhadap variabel dependent kinerja karyawan (Y) sebesar 70,7 %, sedangkan sisanya 29,3% dijelaskan oleh variabilitas variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.101	14.432		3.116	.015		
	Budaya Organisasi	.004	.052	.007	6.068	.000	.966	1.035
	Pelatihan	.129	.366	.036	5.353	.020	.930	1.076
	Lingkungan Kerja	.300	.036	.832	8.356	.000	.955	1.047

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Variabel Budaya Organisasi (X1)

Dapat diketahui dari Variabel Budaya Organisasi (X1) menunjukkan nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Variabel X1 mempunyai t hitung 6,068 t tabel 2,030. Jadi dapat disimpulkan bahwa Variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel Pelatihan (X2)

Dapat diketahui dari Variabel Pelatihan (X2) menunjukkan nilai sig 0,020. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,020 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Variabel X2 mempunyai t hitung 5,353 t tabel 2,030. Jadi dapat disimpulkan bahwa Variabel Pelatihan (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Koefisien Determinasi

Dapat diketahui dari variabel lingkungan kerja (X3) menunjukkan nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Variabel X3 mempunyai t hitung 8,356 t tabel 2,030. Jadi dapat disimpulkan bahwa Variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F :

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	281.938	3	93.979	24.893	.000 [*]
	Residual	117.033	31	3.775		
	Total	398.971	34			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai f hitung sebesar 24,893 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian keputusan yang diambil H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti bahwa semua variabel bebas secara bersama – sama mampu mempengaruhi variabel terikat secara signifikan.

PENUTUP

Simpulan

1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis, karena besarnya nilai signifikansi variabel bebas sebesar 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”, dinyatakan terbukti.
2. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis, karena besarnya nilai signifikansi variabel bebas sebesar 0,020 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”, dinyatakan terbukti.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis, karena besarnya nilai signifikansi variabel bebas sebesar 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Lingkungan Kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan”, dinyatakan terbukti.

4. Budaya Organisasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis, karena besarnya nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis berbunyi “ Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan” dinyatakan terbukti.

Saran

1. Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai alat oleh CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis di Mojokerto sebagai tolak ukur untuk memaksimalkan kinerja karyawan dengan mengamati faktor-faktor lain diluar Budaya Organisasi dan lingkungan kerja.
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai sumber informasi mengenai kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2001), **Manajemen sumber daya manusia perusahaan**, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Ansory, F.A, dan Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Ardana, I,K., Mujiati, N,W., Utama I,W,M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia-Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media
- Et, Al Miftakhul Ulum. 2018. Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Lumajang, e-Jurnal Ekonomi dan Bisnis dan Akuntansi Vol. V(1): 184 – 188
- Ghazali, I. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Ghazali, I. 2014. *Aplikasi Analisis Multivariate Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia-Cetakan Kesembilan Belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya manusia (Teori dan Praktik)-Cetakan Kesatu*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- M, Kadarisma. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV, Pangestu Percetakan Desain Grafis di Mojokerto

ORIGINALITY REPORT

% **19**
SIMILARITY INDEX

% **12**
INTERNET SOURCES

% **0**
PUBLICATIONS

% **13**
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya **%13**
Student Paper

2 eprints.uny.ac.id **%7**
Internet Source

EXCLUDE QUOTES ON

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE MATCHES < 5%