

PENGARUH BUDAYA
ORGANISASI DAN
LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT.
SUMBER AGUNG DWI PUTRA
by Suprayitno .

FILE	JURNAL_SUPRAYITNO.DOCX (131.28K)	WORD COUNT	2319
TIME SUBMITTED	21-JUL-2020 02:01PM (UTC+0700)	CHARACTER COUNT	14681
SUBMISSION ID	1360312288		

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER AGUNG DWI PUTRA

Suprayitno

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Jl.
Semolowaru No.45, Surabaya, Indonesia
E-mail : prayitray97@gmail.com

Abstrak

Adapun tujuan penelitian ini yang ingin dicapai sesuai dengan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas adalah untuk mengetahui, menganalisis dan menjawab peranan budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sumber Agung Dwi Putra Tuban. Penelitian ini mengambil responden dari seluruh karyawan yang ada pada PT.Sumber Agung Dwi Putra, baik dari tingkat karyawan, kepala tukang, koordinator pelaksana, pengawas lapangan, administrasi, penanggung jawab teknik dan direktur utama, dengan jumlah mencapai 50 orang. Dalam pelaksanaan dilapangan, penelitian ini mengambil data primer yaitu dengan menggunakan kuisisioner. Adapun data sekunder selain data primer diperoleh, didapat dari direktur utama PT.Sumber Agung Dwi Putra meliputi profil perusahaan dan struktur organisasi. Jenis penelitian yang akan digunakan adalah dengan menggunakan metode kuantitatif. Pada hasil temuan analisis menyimpulkan bahwa semua variabel berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this reseacrh is to be achieved according to the formulation of the problem that has been displayed above is to know, analyze and answer the role of cultural organization and work environment to the performance of employees at PT.Sumber Agun Dwi Putra Tuban. This research took respondent from all employee in PT.Sumber Agung Dwi Putra Tuban, booth from employee level, head handyman, implementing coordinator, field supervisor, administration, responsible engineering and president director, with the number reaching 50 people. In implementing the field, this research takes the primary data using the questionnaire. Secondary data besides primary data obtained from the president director of PT.Sumber Agung Dwi Putra includes company profile and organizaional structure. The type of research that will be used is using quantitive methods. On the findings of the analysis concluded that all variables have significant effect on the organizational culture and work environment on the employee's performance.

Keywords : Organizational Culture, working environment, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan organisasi di era globalisasi yang semakin pesat membuat persaingan dalam suatu organisasi pun semakin ketat. Dikatakan bahwa perusahaan dengan sumber daya manusia yang baik akan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Hal ini membuktikan bahwa kualitas sumber daya manusia juga menentukan kualitas dan masa depan perusahaan tersebut.

Suatu organisasi dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan-batasan yang berlaku. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas organisasi. Budaya organisasi yang kuat tidak serta merta akan berjalan dengan mudah, sehingga perlu ada penyesuaian didalamnya.

Peter F Drucker menekankan bahwa sumber daya manusia adalah aset yang paling penting bagi suatu organisasi (Hueryren Yeh & Dachuan Hong, 2012) . Salah satu hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan adalah mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi sangatlah penting kerja karyawan itu sangatlah penting, salah satu faktornya yaitu lingkungan kerja yang nyaman untuk karyawan. Dengan lingkungan kerja yang nyaman, karyawan akan lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak nyaman maka motivasi kerja karyawan rendah dan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam melakukan pekerjaannya.

Selain faktor budaya organisasi, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana Lingkungan Kerja

³ adalah kondisi – kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas saya sebagai penulis berniat untuk melakukan penelitian skripsi di perusahaan dengan mengangkat judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Agung Dwi Putra Tuban”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- 1 Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Sumber Agung Dei Putra Tuban.
- 2 Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Sumber Agung Dwi Putra Tuban.
- 3 Apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sumber Agung Dwi Putra Tuban.

Hubungan antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2013:4), kinerja karyawan ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi. Karenanya, kemampuan menciptakan suatu budaya organisasi mampu mendorong kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan.

² Kottler dan Heskett dalam Masana (2012:107)

menyimpulkan dari penelitian mereka bahwa hubungan antara budaya dan kinerja terletak dalam ukuran dalam budaya yang kuat dan budaya yang adaptif. Hubungan antar budaya kuat dan adaptif dengan kinerja ada 3 kategori yaitu :

1. Berkaitan dengan budaya yang kuat berpengaruh terhadap kinerja yang unggul. Kekuatan budaya itu berhubungan dengan kinerja meliputi 3 gagasan yakni adalah penyatuan tujuan menciptakan suatu tingkatan motivasi yang luar biasa, mempunyai nilai dan perilaku yang dianut bersama, ada rasa aman, rasa komitmen, dan loyal.
2. Membuat pekerjaan secara intrinsik dihargai yakni melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan dan mengakui berperan serta.
3. Membantu kinerja karena memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa bersandar pada birokrasi formal.

Jadi budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi pola pikir dan tindakan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Perusahaan yang memiliki budaya yang kuat akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya, menumbuhkan semangat kebersamaan dikalangan para anggotanya, meningkatkan rasa nyaman dan royal terhadap perusahaan serta mampumembesarkan keuntungan perusahaan.

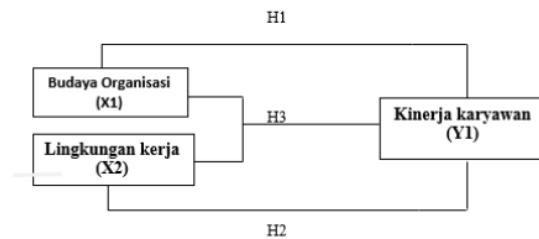
Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Menurut Armstrong (Bagus Kisworo, 2012:75) Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja.

Pengaruh lingkungan kerja merupakan hal yang

tidak boleh di kesampingkan oleh perusahaan karena akan berdampak pada kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. Pengaruh lingkungan adalah segala.

sesuatu hal atau unsur unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis 1 : Budaya Organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2 : Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 3 : Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis mengambil judul pengaruh Budaya Organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Agung Dwi Putra, penelitian ini dirancang untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan dan tujuan yang hendak dicapai serta menguji hipotesis. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif, penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Jenis data ini berbentuk kuantitatif, yang menggunakan data kuesioner untuk mencari tahu Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Agung Dwi Putra.

Penelitian ini disebut kuantitatif karena ditanya berbentuk angka, menurut Sugiyono (2012:2) penelitian kuantitatif adalah penelitian berdasarkan filsafat positif, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk hipotesis yang ditetapkan.

SS	Sangat Setuju	= 5
S	Setuju	= 4
N	Netral	= 3
TS	Tidak Setuju	= 2
STS	Sangat Tidak Setuju	= 1

Tabel 1. *Skala Likert*

Didalam pengolahan data baik secara manual maupun dengan komputerisasi terdiri dari tahapan dasar yaitu input, proses, dan output. Dan tiga tahapan dasar tersebut selanjutnya, prosedur pengolahan data biasanya terdiri dari sejumlah operasi pengolahan data yang dilaksanakan dalam beberapa urutan, yaitu:

1. Editing

Proses dimana daftar pertanyaan yang sebelumnya diberikan kemudian dikembalikan oleh responden akan diperiksa untuk mengetahui apakah data tersebut perlu dilaporkan atau tidak.

2. Coding

Proses dimana pemberian tanda pada responden yang diterima agar tidak tertukar dengan data lain.

3. Tabulating

Proses menyusun atau menghilangkan data hasl yang telah diberi tanda

untuk kemudian disajikan dalam bentuk table atau daftar untuk mempermudah pemahamannya.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan kevalidan suatu instrumen. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidak validnya suatu kuesioner setiap variabel. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan r tabel. Nilai r tabel untuk sampel 50 dengan tingkat signifikansi 5 % atau 0,05 dengan rumus $df = n - 2$ menunjukkan r tabel sebesar 0,2787 . Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka pernyataan tersebut dikatakan valid dan jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka pernyataan tersebut dapat dikatakan tidak valid. Tabel hasil uji validitas yang didapatkan adalah sebagai berikut :

Berdasarkan tabel uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dibanding nilai r tabel. Dengan hasil tersebut maka kuesioner yang digunakan oleh variabel employee engagement, komitmen, motivasi dan kinerja karyawan dinyatakan valid.

Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation (r Hitung)	r tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,743	0,2787	VALID
	X1.2	0,692	0,2787	VALID
	X1.3	0,622	0,2787	VALID
	X1.4	0,681	0,2787	VALID
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,638	0,2787	VALID
	X2.2	0,600	0,2787	VALID
	X2.3	0,813	0,2787	VALID
	X2.4	0,685	0,2787	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,700	0,2787	VALID
	Y2	0,614	0,2787	VALID
	Y3	0,715	0,2787	VALID
	Y4	0,700	0,2787	VALID

Tabel 2. *Hasil Uji Validitas*

Uji Reabilitas

Uji Reabilitas dalam penelitian ini ditujukan untuk mendapatkan reabilitas dari data penelitian yang bersumber dari kuesioner penelitian. Suatu data yang dianggap reliabel apabila mendapatkan nilai Cronbach's Alfa lebih dari 0,60. Berikut adalah tabel hasil uji reabilitas yang didapatkan :

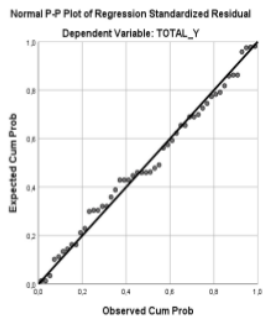
Variabel	Nilai Minimal	Nilai Cronbach's Alfa	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,60	0,620	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,60	0,628	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y1)	0,60	0,618	Reliabel

Tabel 3. Uji Reabilitas

Didapatkan bahwa seluruh variabel mendapatkan nilai cronbach's alfa lebih dari 0,60 sehingga dapat diartikan bahwa variabel penelitian budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan memenuhi uji reabilitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Berikut adalah uji normalitas dengan analisis grafik :



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

grafik uji normalitas memiliki sebaran data mengikuti garis diagonal yang artinya dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual terdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolonieritas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *Variance*

Inflation Factor (VIF). (*Tolerance* mengukur variabilitas) variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Berikut adalah tabel hasil uji multikolonieritas :

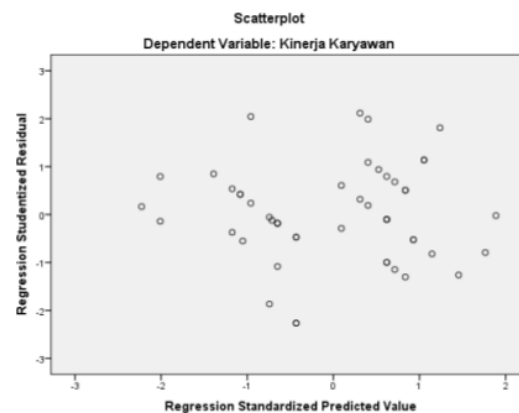
Coefficients ^a			
	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	0,455	2,198
	Lingkungan Kerja	0,455	2,198

Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan-kepengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Metode yang digunakan untuk menentukan ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah melalui grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

Grafik scatterplot hasil pengujian heterokedastisitas menggunakan SPSS dapat dilihat pada gambar adalah sebagai berikut :



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.639	1.358		2.680	.010
1 Budaya Organisasi	.326	.111	.376	2.936	.005
Lingkungan Kerja	.467	.122	.488	3.810	.000

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Dari hasil pengujian menurut table 5 regresi linier berganda terdapat persamaan yang menjelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 3,639, artinya jika variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja mengalami peningkatan terhadap kinerja karyawan sebesar 3,639
2. Nilai $\beta_1 = 0,326$ artinya variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,326. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mengalami peningkatan satu satuan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,326
3. Nilai $\beta_2 = 0,467$ artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,467. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mengalami peningkatan satu satuan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,467.

Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.650	.635	1.130

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 6 diatas koefisiensi determinasi yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen yang terdapat pada tabel diatas menunjukkan nilai Adjusted R² sebesar 0,635 yang artinya variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 63,5% yang artinya sangat bisa untuk mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan sisanya 36,5% di jelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.639	1.358		2.680	.010
1 Budaya Organisasi	.326	.111	.376	2.936	.005
Lingkungan Kerja	.467	.122	.488	3.810	.000

Tabel 7. Hasil Uji t

Berdasarkan tabel di atas maka dapat di jelaskan mengenai pengaruh setiap variabel secara parsial. Nilai ini bergantung pada besarnya (df) dan tingkat signifikan yang akan digunakan untuk tingkat signifikan sebesar 0,05 atau 5%.

Untuk mencari t tabel memiliki rumus $df = n - k - 1 = 50 - 2 - 1 : 47$, maka di peroleh t tabel sebesar 1.67793.

1. Uji Variabel Budaya Organisasi (X1)

Menunjukkan nilai sig $0,005 < 0,05$ dan nilai probabilitasnya. Nilai t hitung yaitu 2,936 dengan t tabel 1,6779 jadi pada tabel diatas menyatakan t hitung $> t$ tabel atau $2,936 > 1,6779$ dapat di simpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Menunjukkan nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai probabilitasnya nilai t hitung yaitu 3,810 dengan nilai t tabel 1,6779. Jadi pada t tabel diatas menyatakan t hitung $> t$ tabel atau $3,810 > 1,6779$ dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	111.345	2	55.672	43.584	.000 ^b
Residual	60.035	47	1.277		
Total	171.380	49			

Tabel 8. Hasil Uji F

Dari tabel diketahui nilai F hitung 43,584 Sedangkan nilai F tabel yang didapat dari tabel statistik adalah sebagai berikut:

Rumus : Df Pembilang = $k - 1 = 3 - 1 = 2$

Df Penyebut = $n - k = 50 - 3 = 47$

Jadi nilai f tabel adalah sebesar 3,20

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah keseluruhan variabel

berdasarkan tabel diatas dengan $\alpha = 5\%$ Df = $n - k = 50 - 3 = 47$ dengan nilai F tabel sebesar 3,20 nilai probabilitasnya lebih kecil dan nilai signifikan 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Yang berarti adanya pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang diperoleh terkait Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Agung Dwi Putra, sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT.Sumber Agung Dwi Putra mengenai budaya organisasi sebagai variabel (X1) dari 50 responden dengan cara mengisi kuisisioner dan di uji menggunakan uji t (parsial) mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT.Sumber Agung Dwi Putra mengenai lingkungan kerja sebagai variabel (X2) dari 50 responden dengan cara mengisi kuisisioner dan di uji menggunakan uji t (parsial) mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT.Sumber Agung Dwi Putra mengenai kinerja karyawan sebagai variabel (Y) dari 50 responden dengan cara mengisi kuisisioner dan di uji menggunakan uji F (simultan) mendapatkan hasil bahwa adanya pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

Pabundu, T. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, cetakan ke-3*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.

Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Kinicki, A., & Fugate. (2013). *Organizational Behaviour : Key Concepts, Skills and Best Practices* (5th ed.). New York: McGraw Hill Education.

Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara Jawa.

Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, edisi tiga*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER AGUNG DWI PUTRA

ORIGINALITY REPORT

% **12**
SIMILARITY INDEX

% **12**
INTERNET SOURCES

% **8**
PUBLICATIONS

% **10**
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 repository.unair.ac.id %**4**
Internet Source

2 repository.unpas.ac.id %**4**
Internet Source

3 journal.unsil.ac.id %**3**
Internet Source

EXCLUDE QUOTES ON

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE MATCHES < 3%