

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. REVARI PUTRA PRATAMA PALEMBANG

Sugeng Mianto Fane, SE. M.Si
Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Palembang

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini adalah “apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja?” Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, melalui uji T dan uji F, dengan maksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent pada tingkat kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$).

Hasil pengujian pada uji T pada variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja, hal terlihat dari nilai $t_{hitung} (3,480) > t_{tabel} (2,368)$, signifikansi (0,00) di bawah atau lebih kecil dari 0,05, sedangkan pada variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, hal terlihat dari nilai $t_{hitung} (2,926) > t_{tabel} (2,368)$ dan signifikansi (0,00) di bawah atau lebih kecil dari 0,05. Pada pengujian pada uji F pada variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, hal terlihat dari nilai $F_{hitung} (4,326) > F_{tabel} (3,340)$, dan signifikansi (0,01) di bawah atau lebih kecil dari 0,05.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja & Kinerja

I. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia bagi sebuah perusahaan adalah salah satu bagian terpenting. Karyawan merupakan salah satu sumber daya manusia yang merupakan bagian penggerak dari perusahaan yang mempunyai potensi untuk berkembang. Karyawan secara aktif mendorong produktifitas dalam memenuhi tujuan sebuah perusahaan. Hubungan sinergis antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan bersama. Perlu adanya suatu manajemen sumber daya manusia untuk mengelola karyawan sebuah perusahaan.

Hasibuan (2015:12) menyatakan bahwa manusia selalu berperan aktif dalam menentukan rencana, sistem, proses, tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran karyawan meskipun dukungan sarana dan prasarana serta sumber dana yang dimiliki perusahaan tidak akan ada manfaatnya bagi

perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Pengelolaan sumber daya terkait dan mempengaruhi kinerja organisasional dengan cara menciptakan nilai atau menggunakan keahlian sumber daya manusia yang berkaitan dengan praktek manajemen dan sasarannya cukup luas. Oleh karena itu faktor manusia juga perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan atau manajer sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih baik dan tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Dalam organisasi atau perusahaan tentunya mempunyai kepribadian, dan kepribadian tersebut merupakan sebuah organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2012:76) menyatakan bahwa budaya organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi

tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi merupakan salah satu unsur dalam pemberdayaan karyawan dalam perusahaan. Organisasi yang memiliki budaya yang kuat dapat mempunyai pengaruh yang bermakna bagi perilaku dan sikap anggotanya (Robbins, 2012:79). Budaya organisasi dapat mempengaruhi karyawan dalam bertingkah laku, cara bekerja dengan tim dan cara menggambarkan pekerjaan. Tanpa adanya budaya organisasi, seorang karyawan cenderung merasa segan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik apapun statusnya dalam organisasi tersebut, karena kurang jelasnya kesepakatan komitmen (Sulaksono, 2013:43). Sehingga kinerja karyawan yang tinggi sangat dipengaruhi faktor budaya organisasi. Konsep budaya organisasi merupakan salah satu alat untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena budaya organisasi mempengaruhi pola pikir, perasaan dan cara karyawan bertindak dalam perusahaan.

Melalui perencanaan sumber daya manusia yang baik, produktivitas kerja dari setiap individu dapat ditingkatkan, hal tersebut dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian dan dari kebiasaan-kebiasaan organisasi dan individu. Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan diharapkan mampu

menggunakan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Pengelolaan sumber daya manusia di maksudkan agar suatu perusahaan mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi antara lain dengan memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin pada bawahannya. Hal ini perlu dibenahi demi pencapaian yang diinginkan oleh perusahaan. Penguatan kinerja karyawan adalah salah satu yang harus dilakukan. Beberapa faktor yang diprediksi dapat meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja. Konsep budaya organisasi merupakan salah satu alat untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena budaya organisasi mempengaruhi pola pikir, perasaan dan cara karyawan bertindak dalam perusahaan.

Berkaitan dengan objek penelitian CV. Revari Putra Pratama Palembang, peneliti mengadakan pra survei dimana masih ada karyawan yang mempunyai budaya organisasi yang kurang baik. Hal terlihat ketidakhadiran karyawan dalam bekerja dan keluar masuk karyawan (turnover). Berikut ini data ketidakhadiran karyawan CV. Revari Putra Pratama Palembang dari tahun 2020-2021

Tabel 1
Rekapitulasi Absensi Karyawan
CV. Revari Putra Pratama Palembang
Tahun 2020

Bulan	Total Karyawan	Total Hari Kerja	Total Kehadiran Karyawan Seharusnya	Absensi Karyawan				Total Kehadiran	Persentase Ketidakhadiran Karyawan
				Sakit	Izin	Tanpa Ket.	Total		
Januari	42	26	1092	10	8	2	20	1072	1,87
Februari	40	23	920	12	7	4	23	897	2,56
Maret	40	26	1040	15	6	3	26	1014	2,56
April	43	24	1032	8	8	4	20	1012	1,98

Mei	45	24	1080	12	10	3	25	1055	2,37
Juni	45	18	810	9	7	2	20	790	2,53
Juli	44	26	1144	14	10	3	27	1117	2,42
Agustus	42	25	1050	12	12	2	26	1024	2,54
September	44	25	1100	14	9	-	22	1078	2,04
Oktober	40	27	1080	12	10	3	25	1055	2,37
November	40	25	1000	10	9	4	23	977	2,35
Desember	39	24	936	9	7	4	20	916	2,18
Persentase Rata-Rata Ketidakhadiran Karyawan									2,10

Sumber : CV. Revari Putra Pratama Palembang (2020)

Tabel 2
Rekapitulasi Absensi Karyawan
CV. Revari Putra Pratama Palembang
Tahun 2021

Bulan Januari	Total Karyawan	Total Hari Kerja	Total Kehadiran Karyawan Seharusnya	Absensi Karyawan				Total Kehadiran	Persentase Ketidakhadiran Karyawan
				Sakit	Izin	Tanpa Ket.	Total		
Januari	39	26	1014	12	9	4	25	989	2,53
Februari	39	23	987	13	8	6	27	960	2,81
Maret	36	25	900	16	6	5	27	873	3,20
April	36	23	828	18	8	4	30	798	3,76
Mei	35	24	840	20	6	4	30	810	3,70
Juni	35	22	770	12	8	2	22	748	2,94
Juli	33	26	858	15	6	8	29	829	3,50
Agustus	33	26	858	18	4	2	24	834	2,88
September	32	25	875	14	6	3	23	852	2,70
Oktober	31	26	806	13	7	2	22	784	2,81
November	31	25	775	14	4	2	20	755	2,65
Desember	31	25	775	15	7	1	23	752	3,06
Persentase Rata-Rata Ketidakhadiran Karyawan									3,05

Sumber : CV. Revari Putra Pratama Palembang (2021)

Tabel diatas terlihat rata-rata persentase ketidakhadiran karyawan CV. Revari Putra Pratama Palembang pada tahun 2020 sebesar 2,10%, Pada tahun 2021 sebesar 3,05%.. Melihat persentase ketidakhadiran karyawan CV. Revari Putra Pratama

Palembang cenderung mengalami kenaikan.

Menurut Mudiarta (2013:97) rata-rata persentasi jumlah ketidakhadiran karyawan yang normal adalah sebesar 3% per tahun. Sedangkan yang terjadi di CV. Revari Putra Pratama Palembang

ketidakhadiran karyawan dibawah 3%, hal ini berarti persentase rata-rata tingkat ketidakhadiran karyawan CV. Revari Putra Pratama Palembang cenderung normal karena masih dibawah 3%, akan tetapi perusahaan menghendaki agar tingkat ketidakhadiran karyawan sebesar 1%.

Mengukur tingkat loyalitas karyawan selain dengan melihat daftar

absensi karyawan dapat juga dengan melihat tingkat pergantian karyawan (*turnover*), di mana tingkat pergantian karyawan menunjukkan jumlah karyawan yang masuk dan yang keluar di CV. Revari Putra Pratama Palembang selama lima tahun. Data pergantian karyawan (*turnover*) pada dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3
Turnover Karyawan
CV. Revari Putra Pratama Palembang
Tahun 2020

No	Bulan	Masuk	Keluar	Total karyawan
1	Januari	2	-	42
2	Februari	-	2	40
3	Maret	-	-	40
4	April		3	43
5	Mei	-	-	45
6	Juni	3	-	45
7	Juli	-	1	44
8	Agustus	-	-	42
9	September	-	-	44
10	Oktober	-	2	40
11	November	2	1	40
12	Desember	-	-	39
Total		7	9	

Sumber : CV. Revari Putra Pratama Palembang (2020)

Dari tabel diatas merupakan data turnover karyawan pada CV. Revari Putra Pratama Palembang dimana pada tahun 2020 adanya karyawan masuk sebanyak 7 orang di antaranya: pada bulan Januari sebanyak 2 orang karyawan, pada bulan Juni sebanyak 3 orang karyawan, pada bulan November sebanyak 1 orang karyawan, lalu untuk karyawan keluar ada sebanyak 9 orang di antaranya, pada bulan Februari ada sebanyak 2 orang karyawan keluar, bulan April ada sebanyak 3 orang karyawan keluar, bulan Juli ada sebanyak 1 orang karyawan keluar, bulan Oktober ada sebanyak 2 orang karyawan keluar, bulan November ada sebanyak 1 orang karyawan keluar.

Tabel 4
Turnover Karyawan CV. Revari Putra Pratama Palembang
Tahun 2021

No	Bulan	Masuk	Keluar	Total karyawan
1	Januari	-	-	39
2	Februari	-	-	39
3	Maret	-	3	36
4	April	-	-	36
5	Mei	-	1	35
6	Juni	-	-	35
7	Juli	-	2	33
8	Agustus	-	-	33
9	September	-	1	32
10	Oktober	-	1	31
11	November	-	-	31
12	Desember	-	-	31
Total			8	

Sumber : CV. Revari Putra Pratama Palembang (2021)

Dari tabel diatas merupakan data turnover karyawan pada CV. Revari Putra Pratama Palembang dimana pada tahun 2021 adanya karyawan yang keluar sebanyak 8 orang yaitu pada bulan Maret sebanyak 3 orang, bulan Mei 1 orang, bulan Juli 2 orang, bulan September 1 orang dan bulan Oktober 1 orang karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja selain budaya organisasi adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan aspek yang harus diperhatikan pihak perusahaan karena akan menumbuhkan semangat kerja karyawan. Secara umum lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melaksanakan tugas baik yang berupa fisik

maupun non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah faktor yang berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik yang baik dan nyaman bagi pegawai dapat menjamin karyawan bekerja dengan bersemangat sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka diperlukan perhatian khusus mengenai lingkungan kerja. Untuk meningkatkan aktivitas perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan faktor lingkungan kerja fisiknya seperti udara, suara, cahaya, dan warna. lingkungan kerja adalah, tempat bekerja, fasilitas yang mendukung dalam bekerja serta hubungan kerja dalam perusahaan itu sendiri

Tabel 5
Keadaan Lingkungan Kerja Fisik
CV. Revari Putra Pratama Palembang

K e a d a a n	
Penerangan	: Kurang terang, karena bola lampu yang sudah usang dan harus diganti
Suhu Udara	: Terasa agak panas, karena pendingin ruangan dalam hal ini Air Conditioner (AC) tidak mampu bekerja dengan maksimal karena AC tersebut jarang sekali di service
Pewarnaan	: Warna cat susah pudar karena sudah 3 tahun tidak ada pengecatan ulang
Layout	: Selain itu tata letak peralatan kantor yang tidak tertata dengan baik, dimana peralatan (tamping rammer, plate compactor, mesin press, mesin miter potong, mesin cut off, mesin las trafo, mesin kompresor, mesin router dan peralatan lainnya) berserakan dan tidak tersusun dengan rapi.
Penghijauan	: Tidak ada pohon untuk penghijauan atau pot-pot bunga-bunga, sehingga terlihat gersang.

Sumber : CV. Revari Putra Pratama Palembang (2021)

CV. Revari Putra Pratama Palembang adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang general kontraktor, maintenance dan supplier. Adapun budaya kerja yang diterapkan oleh CV. Revari Putra Pratama Palembang ternyata belum dapat meningkatkan antusiasme karyawan untuk bekerja. Kenyataan tersebut dilihat dari adanya peningkatan jumlah karyawan yang terlambat masuk kerja serta meningkatnya absensi karyawan serta keadaan lingkungan kerja yang kurang memadai sehingga karyawan

merasa jenuh dengan keadaan sekelilingnya, sehingga menurunkan kinerja karyawan CV. Revari Putra Pratama Palembang.

Berdasarkan hasil prasarvei dengan memberikan kuesioner kepada 15 orang karyawan sebagai sampel awal dan informasi yang diperoleh dari pimpinan CV. Revari Putra Pratama Palembang yaitu Bapak Zulman Marzuki. diketahui bahwa selama ini penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor yang tersaji pada tabel di bawah ini:

Tabel 6
Hasil Survei Mengenai Penyebab Menurunnya Kinerja
Karyawan CV. Revari Putra Pratama Palembang

No	Faktor Penyebab Menurun Kinerja Karyawan	Jumlah Jawaban	Persentase
1	Kualitas hasil pekerjaan	3	20%
2	Ketidak tepatan penyelesaian pekerjaan	3	20%
3	Tingkat kehadiran yang menurun	3	20%
4	Kurangnya kerjasama antar karyawan	4	26,67%
5	Kurangnya rasa tanggung jawab	2	13,33%
	Total	15	100%

Sumber : Hasil prasarvei CV. Revari Putra Pratama Palembang (2021)

Hasil *survey* tersebut menunjukkan sebanyak 3 orang (20%) menurunnya kinerja karyawan disebabkan ketidaktepatan penyelesaian tugas, sebanyak 3 orang (20%) mengatakan bahwa menurunnya kinerja karena tingkat kehadiran yang menurun sehingga banyak pekerjaan yang terbengkalai, sebanyak 3 orang (20%), sebanyak karyawan karena hasil kualitas pekerjaan tidak sesuai dengan apa yang rencanakan, sebanyak 4 orang (26,67%) mengatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan karena karyawan CV. Revari Putra Pratama Palembang kurang bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh perusahaan dan sebanyak 2 orang (13,33%) mengatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan karena kurangnya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan fenomena inilah yang terjadi di CV. Revari Putra Pratama Palembang sehingga tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Revari Putra Pratama Palembang”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y) karyawan CV. Revari Putra Pratama Palembang ?
2. Apakah budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja (Y) karyawan CV. Revari Putra Pratama Palembang ?

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya (Erni 2015, 56). Sedangkan menurut Kreitner Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, yang diterima secara implicit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Kreitner Robert 2015: 79).

Menurut Deninson (2014:82) budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi system dan praktek-praktek manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan menguatkan prinsip-prinsip tersebut. Menurut Nawawi (2016:207), budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendiriannya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama. Sedangkan menurut pendapat Ashar Sunyoto Munandar (2016:262) budaya organisasi terdiri dari asumsi-asumsi dasar yang dipelajari baik sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dalam proses penyesuaian dengan lingkungannya, maupun sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dari dalam organisasi.

2. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Pabundu Tika (2016:14) dalam bukunya yang berjudul "Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan", menyatakan bahwa terdapat 10 fungsi utama budaya organisasi,

diantaranya :

1. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun
2. Sebagai perekat bagi anggota organisasi dalam suatu organisasi.
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial. Hal ini menggambarkan dimana
4. Sebagai mekanisme dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku anggota-anggota organisasi.
5. Sebagai integrator. Budaya organisasi dapat dijadikan integrator karena adanya sub-sub budaya baru.
6. Membentuk perilaku bagi anggota-anggota organisasi.
7. Sebagai saran untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi.
8. Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan pemasaran,
9. Sebagai alat komunikasi..

3. Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi

Menurut Denison (2014:87) mengemukakan ada empat dimensi budaya organisasi yang terkait dengan tingkat efektivitas organisasi. Keempat dimensi tersebut adalah:

a *Involvement*

Merupakan dimensi budaya organisasi yang menunjukkan tingkat partisipasi karyawan (anggota organisasi) dalam proses pengambilan keputusan. Dimensi ini mempengaruhi efektivitas organisasi melalui mekanisme informal dan struktur formal organisasi.

b *Consistency*

Menunjukkan tingkat kesepakatan anggota organisasi terhadap asumsi dasar dan nilai-nilai inti organisasi. Dimensi ini mempengaruhi efektivitas melalui integrasi normatif yang direfleksikan dalam kecocokan antara *ideology* dengan praktik sehari-hari

dan tingkat *predictability system* organisasi.

c *Adaptability*

Kemampuan organisasi dalam merespon perubahan – perubahan lingkungan eksternal dengan melakukan perubahan internal organisasi. Dimensi ini mempengaruhi efektivitas organisasi melalui tingkat fleksibilitas kondisi internal organisasi dan fokus organisasi terhadap aspek eksternal.

d *Mission*

Dimensi budaya yang menunjukkan tujuan inti organisasi yang menjadikan anggota organisasi teguh dan fokus terhadap apa yang dianggap penting oleh organisasi, dalam hal ini yang dimaksud dalam *mission* adalah komitmen atau keteguhan anggota organisasi terhadap suatu misi (*Mission*) yang merupakan pengejawantahan dari sebuah nilai-nilai yang dibangun oleh suatu perusahaan.

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan semangat kerja. Menurut Sedarmayanti (2015:110) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2016:102)

menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

- a. Pewarnaan
- b. Penerangan
- c. Udara
- d. Suara bising
- e. Ruang Gerak
- f. Keamanan
- g. Kebersihan

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan

- a. Struktur kerja,
- b. Tanggung jawab kerja,
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin,
- d. Kerja sama antar kelompok,
- e. Kelancaran komunikasi,

C. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Guritno dan Waridin (2016:67) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu

tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

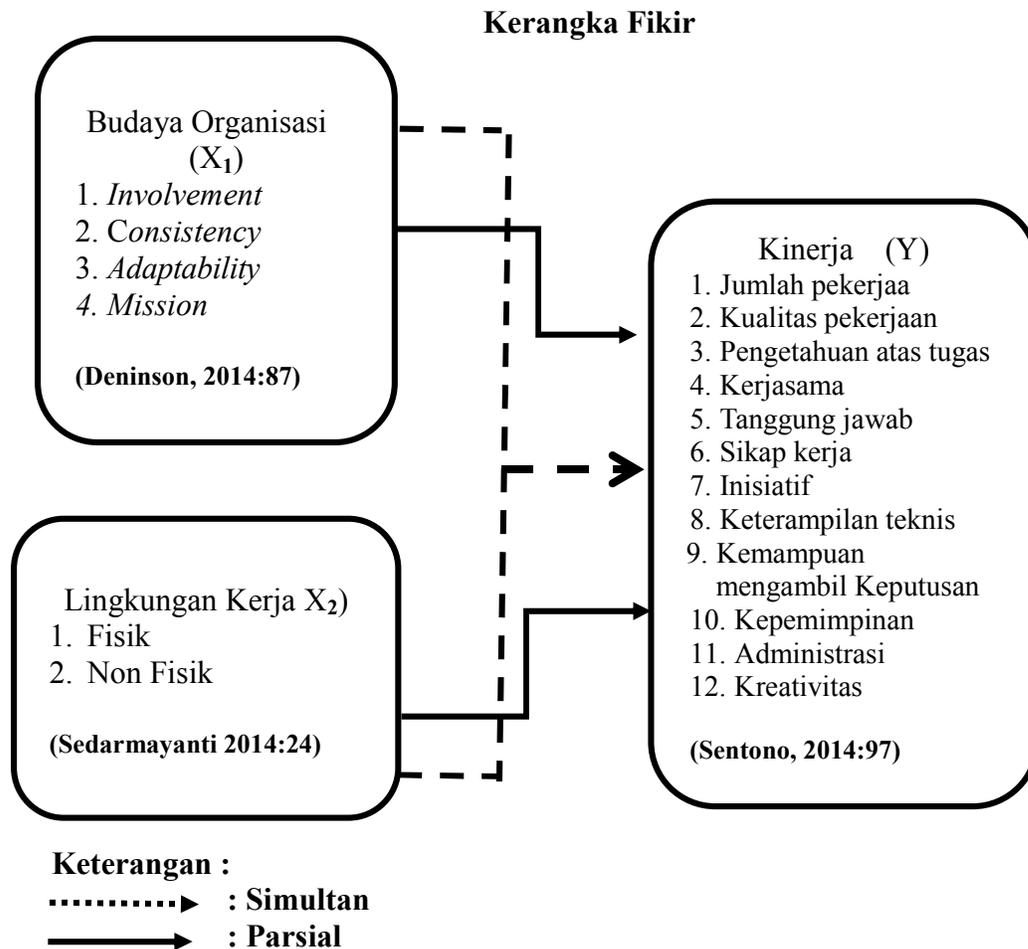
Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi (*organization performance*). Suatu organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut.

2. Indikator Variabel Kinerja Karyawan

Menurut Sentono (2014:97) indikator variabel kinerja sebagai berikut :

- 1) Jumlah pekerjaan (Y1)
- 2) Kualitas pekerjaan (Y2)
- 3) Pengetahuan atas tugas (Y3)
- 4) Kerja sama (Y4)
- 5) Tanggung jawab (Y5)
- 6) Sikap kerja (Y6)
- 7) Inisiatif (Y7)
- 8) Keterampilan teknis (Y8)
- 9) Kemampuan mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah (Y9)
- 10) Kepemimpinan (Y10)
- 11) Administrasi (Y11)
- 12) Kreativitas (Y12)

D. Kerangka Fikir



F. Hipotesis

Hipotesis I

H₀ : Tidak ada pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara individu (parsial) terhadap kinerja karyawan CV. Revari Putra Pratama Palembang

H₁ : Ada pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara individu (parsial) terhadap kinerja karyawan CV. Revari Putra Pratama Palembang

Hipotesis 2

H₀ : Tidak ada pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan CV. Revari Putra Pratama Palembang.

H₁ : Ada pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan CV. Revari Putra Pratama Palembang

II. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Objek penelitian dilakukan di CV. Revari Putra Pratama Palembang yang beralamat di Jln. Pencak Silat Blok F No. 23 Palembang

3.2. Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini tidak menyimpang dan terarah dari permasalahan, maka peneliti membatasi masalah budaya organisasi dan lingkungan terhadap kinerja karyawan.

3.3 Desain Penelitian

Adapun penelitian ini adalah penelitian Asosiatif penelitian yang berusaha mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Dalam penelitian ini menggunakan hubungan kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab-akibat dimana salah satu variabel (independen) mempengaruhi variabel yang lain (dependen). Adapun variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel budaya organisasi (X_1), variabel lingkungan kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y).

3.7. Teknik Analisis Data

a. Analisis Deskriptif Data

Analisis deskriptif adalah cara merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai data yang akan diteliti yaitu :

- Deskriptif responden
- Deskriptif variabel penelitian

b. Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Validitas menunjukkan seberapa nyata pengujian mengukur apa yang harusnya diukur (Situmorang *et al*, 2015:32). Uji validitas dilakukan untuk menguji data yang didapat apakah valid atau tidak dengan alat ukur yang digunakan yaitu dengan menggunakan responden sebagai sampel

penelitian.. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 24,00 dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid Uji

2. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat dipergunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik. Hasil suatu pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, artinya mempunyai konsistensi pengukuran yang baik, dan suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60

c. Analisis Deskrriptif Statistik

1. Koefisien Diterminasi

Untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar menjelaskan variabel terikat.

2. Uji Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah pengaruh secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independent berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari

variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefesien regresi

X_1 = Budaya organisasi

X_2 = lingkungan kerja

e = Standart Error

3. Uji t

Uji - t hitung dua arah bertujuan untuk melihat secara parsial bagaimana pengaruh variabel budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel

kinerja (Y). Model hipotesis yang digunakan dalam uji t hitung dua arah ini adalah : Nilai t hitung dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS 24,0 for Windows*.

4. Uji F

Uji-F hitung dilakukan untuk melihat secara bersama-sama bagaimana pengaruh variabel budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y). Nilai F hitung dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS 24.0 for Windows*. Selanjutnya nilai F hitung akan dibandingkan dengan nilai F_{Tabel} dengan kriteria kesalahan ($\alpha = 5\%$) dan derajat kebebasan ($df = (n-k) (k-2)$).

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validasi Data

1. Validasi Budaya Organisasi (X_1)

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X_1)

Butir pertanyaan	Corrected Item total Correlation	Status
Butir 1	0.639	Valid
Butir 2	0.528	Valid
Butir 3	0.690	Valid
Butir 4	0.634	Valid
Butir 5	0.731	Valid
Butir 6	0.818	Valid
Butir 7	0.528	Valid
Butir 8	0.690	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS Ver 24,0

2. Validasi Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 8
Hasil Uji Validitas lingkungan kerja (X_2)

Butir pertanyaan	Corrected Item total Correlation	Status
Butir 1	0.684	Valid
Butir 2	0.818	Valid
Butir 3	0.644	Valid
Butir 4	0.764	Valid
Butir 5	0.698	Valid

Butir 6	0.615	Valid
Butir 7	0.668	Valid
Butir 8	0.823	Valid
Butir 9	0.644	Valid
Butir 10	0.764	Valid
Butir 11	0.724	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS Ver 24,0

3. Validasi Variabel Kinerja (Y)

Tabel .9
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Butir pertanyaan	Corrected Item total Correlation	Status
Butir 1	0.850	Valid
Butir 2	0.725	Valid
Butir 3	0.733	Valid
Butir 4	0.756	Valid
Butir 5	0.587	Valid
Butir 6	0.645	Valid
Butir 7	0.516	Valid
Butir 8	0.362	Valid
Butir 9	0.850	Valid
Butir 10	0.725	Valid
Butir 11	0.736	Valid
Butir 12	0.726	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS Ver 24,0

b. Uji Reliabilitas Data

Tabel 10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach (α)	Status
Budaya Organisasi	0,884	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,930	Reliabel
Kinerja	0,925	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS Ver 24,0

B. Analisis Deskriptif Statistik

1. Koefisien Diterminasi

Tabel 11
Koefisien Diterminasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.780 ^a	.608	.637	7.35336	1.890
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, BUDAYA					
b. Dependent Variable: KINERJA					

Sumber : Hasil olah data SPSS Ver 24,0

Tabel diatas menunjukkan koefisien korelasi (r) sebesar 0.780 ini berarti ada hubungan antara variabel dependen (kinerja karyawan) dengan variabel independen (budaya organisasi, dan lingkungan kerja) sebesar 0.780. Koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0.608 ini berarti kontribusi variabel independen (budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja) mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 60,8% sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi variabel lain diluar model.

2. Uji Regresi Berganda

Tabel 12
Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8,398	3,793		5,033	,000
	KOMITMEN	,717	,088	,365	3,480	,000
	DISIPLIN	,514	,119	,142	2,962	,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olah data SPSS V 24,0

Hasil regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 8,398 + 0,717 X_1 + 0,514 X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Lingkungan Kerja

b_1, b_2 = Koefesien regresi

e = Standart Error

Penjelasan secara rinci dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

- Angka konstanta 8,398 dari unstandardized coefficient yang dalam penelitian ini sebesar angka ini berupa angka konstanta yang mempunyai arti : jika variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja 0, maka jumlah kinerja sebesar 8,398%
- Angka koefisien regresi X_1 sebesar 0,717. Angka tersebut mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1% budaya organisasi, maka kinerja akan meningkat sebesar 17,7%

- c. Angka koefisien regresi X_2 sebesar 0,514. Angka tersebut mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1%

lingkungan kerja, maka kinerja akan meningkat sebesar 51,4%

3. Uji Signifikansi Secara Individu (Uji t)

Tabel 13
Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,398	3,793		5,033	,000
BUDAYA	,717	,088	,365	3,480	,000
LINGKUNGA N	,514	,119	,142	2,962	,001

a. Dependent Variable: Y

- a. Pengujian variabel budaya organisasi (b_1) dengan hipotesis :

H_0 = koefisien regresi (budaya organisasi) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja

H_1 = koefisien regresi (budaya organisasi) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil dari output t_{hitung} diperoleh sebesar 3,480 Untuk mencari t_{tabel} pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n-k-1$ atau $31-2-1 = 28$ maka diperoleh nilai untuk t_{tabel} sebesar 2,368. Karena $t_{hitung} (3,480) > t_{tabel} (2,368)$, maka H_0 diterima, H_1 ditolak artinya bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

- b. Pengujian variabel lingkungan kerja (b_2) dengan hipotesis :

H_0 = koefisien regresi (lingkungan kerja) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja

H_1 = koefisien regresi (lingkungan kerja) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja

Berdasarkan hasil dari output t_{hitung} diperoleh sebesar 2,926 Untuk mencari t_{tabel} pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n-k-1$ atau $31-2-1 = 28$ maka diperoleh nilai untuk t_{tabel} sebesar 2,368. Karena $t_{hitung} (2,926) > t_{tabel} (2,368)$, maka H_0 diterima, H_1 ditolak artinya bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja

- c. Uji Signifikansi Secara Bersama-sama (uji f)

Uji-F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 14
ANOVA
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45,575	2	20,787	4,326	,001 ^b
	Residual	260,901	28	5,690		
	Total	308,476	31			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), BUDAYA, LINGKUNGAN

Sumber : Hasil olah data SPSS V 24,0

$H_0 : b_1, b_2 = 0$, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) yaitu berupa budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

$H_1 : b_1, b_2 \neq 0$, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) yaitu berupa budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

Berdasarkan hasil dari output F hitung diperoleh nilai sebesar 4,326 Untuk mencari F tabel pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1$ atau $31 - 2 - 1 = 28$ maka diperoleh nilai untuk F tabel sebesar 3,340. Karena $F_{hitung} (4,326) > F_{tabel} (3,340)$, maka H_0 diterima, H_1 ditolak, artinya bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja.

V. PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh simpulan dan saran sebagai berikut:

1. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja yang artinya budaya organisasi pada CV. Revari Putra Pratama, sehingga mendukung hipotesis 1 dimana budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini berdasarkan hasil uji t dimana nilai f hitung sebesar $(3,480) >$ nilai t tabel sebesar $(2,368)$.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Revari Putra Pratama, sehingga mendukung hipotesis 2 dimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini berdasarkan hasil uji t dimana nilai f hitung sebesar $(3,480) >$ nilai t tabel sebesar $(2,926)$.
3. Ada pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan CV. Revari Putra Pratama. Besarnya pengaruh budaya organisasi dan lingkungan organisasi terhadap kinerja karyawan

5.2 Saran

Beberapa saran yang dapat peneliti berikan terkait dengan hasil penelitian ini antara lain :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti bahwa budaya organisasi yang diterapkan dlama perusahaan perlu ditingkatkan untuk menyatukan hubungan social kerja

sama anggota karyawan, karyawan dengan atasan dan untuk mengontrol Tindakan serta perilaku anggota karyawan.

2. Hendaknya lingkungan kerja yang tersedia di perusahaan CV. Revari Putra Pratama Palembang, agar setiap karyawan semakin nyaman, aman dan tenang pada saat melakukan dan menyelesaikan pekerjaan di perusahaan. Lingkungan kerja ditingkatkan yaitu lingkungan kerja fisik maupun non fisik seperti menjaga hubungan yang baik antara sesama karyawan maupun atasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Penerbit Kencana, Jakarta, 2012
- Fred Luthans, Perilaku Organisasi, Diterjemahkan oleh Vivin Andika, Yuwono, Edisi ke kelima, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2015
- Guritno, Bambang dan Waridin, Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI, Vol.1 No. 1, pp.63-74,
- Hasibuan, SP. Malayu, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta, 2015
- Ismail Nawawi, Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja, Kencana, Jakarta, 2016
- Hari Sulaksono, Budaya Organisasi Dan Kinerja, Pendidikan Deepublish, Jakarta, 2013
- Robert Kreitner. Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1. Salemba Empat. Jakarta, 2014
- Pabundu Tika, Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Bumi Aksara, 2016
- Rachmawati, E. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif Ekono, s, Yogyakarta, 2014
- Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung, 2015
- Sedarmayanti, Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja, Mandar Maju, Bandung, 2015
- Sarwoto, Efektivitas Organisasi, Erlangga, Jakarta. 2016
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, Perilaku Organisasi (Edisi 16), Salemba Empat, Jakarta, 2015
- Sondang P. Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta, 2014
- Syafrizal Helmi Situmorang, Filasafat Ilmu dan Metode Riset, Usu Press, Medan, 2015
- Veithzal Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi Kedua, Raja Grafindo, Jakarta, 2015
- Wilson Bangun, Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Jakarta, 2015