

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BINEATAMA KAYONE LESTARI TASIKMALAYA

Fauzan

Manajemen, Ekonomi & Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: 1902010177@unper.ac.id

Abstract

This research was conducted with the aim of knowing the effect of organizational culture and work environment on employee performance in the Barecore Division of PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya. The method used in this study is a survey method using data obtained directly through questionnaires distributed to 100 respondents who are employees of the Barecore Division of PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya. The technique used in this research is multiple linear regression analysis. Based on the research results, it can be seen that organizational culture has a significant effect on employee performance, work environment has a significant effect on employee performance, organizational culture and work environment has a significant effect on employee performance in the barecore division of PT. Binetama Kayone Lestari Tasikmalaya.

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

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Divisi Barecore PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan menggunakan data yang diperoleh langsung melalui kuesioner yang disebar pada 100 responden yang merupakan Karyawan Divisi Barecore of PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, Budaya organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Divisi barecore PT. Binetama Kayone Lestari Tasikmalaya.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Umumnya, perusahaan selalu berhasrat mencapai kesuksesan, dan sebagian besar di antaranya menganggap bahwa kinerja karyawan menjadi ukuran penting dalam mencapai tujuan tersebut. Kinerja karyawan dianggap positif apabila mereka berhasil mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Contohnya, ketika karyawan mampu mengeksekusi tugas yang diarahkan kepada mereka dan berhasil mewujudkan visi serta misi perusahaan dengan hasil yang memuaskan. Pendapat ini sejalan dengan hasil penelitian yang disampaikan oleh Mangkunegara (2017:67), yang menjelaskan bahwa kinerja merujuk pada hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang berhasil dicapai oleh seorang

karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Manajemen untuk mencapai kinerja para karyawan harus diterapkan melalui upaya untuk meningkatkan kinerja individu tersebut. Pengaruh dari budaya organisasi memiliki peranan yang signifikan dalam hal ini. Untuk memastikan pelaksanaan tugas yang optimal, pengembangan kinerja karyawan difokuskan pada peningkatan kualitas tenaga kerja, dengan tujuan membentuk sikap dan perilaku yang didasari oleh prinsip-prinsip seperti pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, dan disiplin. Budaya organisasi merupakan suatu usaha yang diciptakan dan dikembangkan oleh kelompok anggota suatu organisasi untuk mengatasi tantangan baik dari luar maupun dalam organisasi. Usaha ini didasarkan pada prinsip-prinsip dasar berupa nilai-nilai, norma, atau keyakinan yang menjadi pijakan (Robins, 2014).

Konteks lingkungan kerja merupakan unsur dalam perancangan pekerjaan yang memiliki potensi untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi, serta memastikan bahwa organisasi menjadi lingkungan yang positif dan kondusif bagi para pekerja. Pengelolaan juga perlu memberikan perhatian khusus terhadap kondisi lingkungan kerja bagi karyawan. Efektivitas kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui menciptakan lingkungan kerja yang mengundang kenyamanan, seperti perancangan area kerja yang menyenangkan untuk menciptakan suasana yang nyaman bagi para karyawan. Lingkungan yang menginspirasi kenyamanan ini dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan yang kurang menguntungkan, seperti ketidakharmonisan antara rekan kerja, dapat berdampak negatif pada kinerja mereka.

Pandangan yang diungkapkan oleh Indris dan Primiana (2015) mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang positif mampu menciptakan suasana yang nyaman bagi karyawan saat menjalankan tugas-tugasnya. Setiap perusahaan tentu berharap agar para karyawannya dapat bekerja secara efektif dan menunjukkan etos kerja yang kuat. Dalam rangka mencapai tujuan ini, perhatian terhadap kondisi lingkungan kerja menjadi sangat penting. Upaya mempertimbangkan lingkungan tempat kerja karyawan merupakan salah satu strategi yang perlu diambil oleh perusahaan. Pendekatan ini memiliki dampak tidak hanya terhadap produktivitas dan kinerja karyawan, tetapi juga berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja mereka.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Budaya Organisasi

Menurut Zuki (2016:33) budaya organisasi merupakan representasi dari keyakinan yang ada dan secara tidak langsung dianut oleh sekelompok individu, yang kemudian membentuk pandangan, pemikiran, serta respons kelompok tersebut terhadap beragam aspek dalam lingkungannya.

Menurut Wahab dalam Tobari (2016:49) budaya organisasi dapat diartikan sebagai kumpulan nilai-nilai, keyakinan, dan pola perilaku yang ada di dalam suatu organisasi. Komponen-komponen ini saling berhubungan dengan struktur formal organisasi dan berkontribusi dalam pembentukan norma-norma perilaku yang mengarah pada identitas dan karakteristik unik dari organisasi tersebut.

Menurut Afandi (2018:97) budaya organisasi adalah rangkaian nilai-nilai, prangka, keyakinan, filosofi, dan kebiasaan yang terdapat di dalam suatu organisasi.

Lingkungan Kerja

Menurut Darmadi (2020:242) lingkungan kerja meliputi elemen-elemen yang berada di sekitar karyawan dan berpengaruh terhadap cara individu tersebut menjalankan tugas pekerjaannya. Contohnya meliputi faktor-faktor seperti pengaturan suhu, pencahayaan yang optimal, dan suasana kerja yang nyaman.

Menurut Sedarmayanti dalam Sari (2018:64) lingkungan kerja merujuk pada semua peralatan, instrumen, dan materi yang ada di sekitar individu saat bekerja, termasuk dalam ruang lingkup lingkungannya. Ini termasuk metode yang digunakan dalam menjalankan tugas, serta pengaturan umum pekerjaan, baik secara individu maupun dalam kerja kelompok. Menurut Handoko dalam Ridwan (2015:4) lingkungan kerja adalah semua elemen suasana di sekitar para karyawan, yang memiliki potensi untuk memengaruhi cara para karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan kepada mereka.

Kinerja Karyawan

Menurut Sembiring (2020:15) kinerja karyawan mengacu pada hasil kerja yang memiliki kualitas dan pencapaian yang diperoleh oleh individu dalam perusahaan saat melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang telah ditugaskan oleh perusahaan.

Menurut Estiningsih (2018:50) kinerja karyawan merujuk pada tindakan yang dilakukan oleh seorang anggota tim yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan efektivitas, sambil mengurangi risiko kerugian.

Menurut Mangkunegara (2016:9) kinerja karyawan adalah hasil dari usaha individu dalam melaksanakan tugasnya dengan baik, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hipotesis

1. Diduga Budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Diduga Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Diduga Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif asosiatif kausalitas dengan pendekatan survey.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas Data

Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal. Hasil uji normalitas data dapat dilihat pada titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal. Berdasarkan hasil tersebut maka data dikatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian uji multikolinearitas data dilakukan menggunakan SPSS Versi 25 dengan melihat nilai VIF dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya

multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,05 sama dengan *VIF* > 5. Hasil pengujian diketahui nilai *tolerance* X1 dan X2 sebesar 0.960 dan nilai *VIF* X1 dan X2 sebesar 1.042. berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada data penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian uji heteroskedastisitas dapat dilihat titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) dan tidak ada pola tertentu seperti titik – titik yang membentuk pola teratur. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada data penelitian.

Uji Autokolerasi

Hasil pengujian dapat diketahui nilai Durbin Watson adalah 1.847. dasar pengambilan keputusan uji autokorelasi Durbin Watson yaitu Angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam data penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis asumsi klasik dapat diketahui bahwa penelitian ini tidak terdapat masalah klasik jadi penelitian ini layak untuk dilanjutkan ke regresi linear berganda.

Hasil Analisis Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh maka persamaan analisis regresi linear berganda yang dihasilkan adalah:

$$Y = 8,933 + 0,545X_1 + 0,407X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut menyatakan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) memberikan pengaruh positif pada variabel Kinerja Karyawan (Y), yang berarti bahwa pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja bagian produksi divisi barecore di PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya memiliki kriteria positif yaitu sebesar 0,545 untuk setiap kenaikan budaya organisasi, 0,407 untuk setiap kenaikan lingkungan kerja pada PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya.

Koefisien Kolerasi dan Determinasi

Diperoleh R (Korelasi) sebesar 0.672 artinya terdapat korelasi atau hubungan positif antara Budaya organisasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya. Berdasarkan penafsiran korelasi yang telah ditemukan maka hubungan positif Kompensasi dan Pengawasan secara simultan terhadap Disiplin Kerja termasuk dalam kategori kuat.

Hasil perhitungan R² (koefisien Determinasi) sebesar 0,452 dari angka tersebut menunjukkan besar pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Binetama Kayone Lestari Tasikmalaya sebesar 45,2% sedangkan sisanya 54.8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Pengaruh Budaya Organisasi (X1) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Diketahui nilai koefisien korelasi antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,590 menunjukkan nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa peningkatan Budaya Oragnisasi akan meningkatkan Kinerja

Karyawan. Maka besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial yaitu sebesar $(0,590)^2 = 0,348$ atau 34,8%, artinya secara parsial Budaya Organisasi mempengaruhi Kinerja Karyawan 34,8%.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Diketahui nilai koefisien korelasi antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,355 menunjukkan nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa peningkatan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Maka besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial yaitu sebesar $(0,355)^2 = 0,126$ atau 12,6%, artinya secara parsial Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan 12,6%.

Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Hasil pengujian hipotesis secara simultan variabel X1 dan X2 terhadap Y menunjukkan nilai sig Variabel X1 (Budaya Organisasi) dan X2 (Lingkungan Kerja) $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X1 (Budaya Organisasi dan X2 (Lingkungan Kerja) mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi dan lingkungan kerja cukup baik dan kinerja karyawan meningkat.
2. Budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

- Darmadi. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma.
- Entiningsih, E. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. Mbia
- Idris. 2015. Analisis lingkungan internal dan external terhadap kinerja industry kecil menengah (UKM) Di Indonesia. Jurnal Internasional Riset Ilmiah Dan Teknologi.
- Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Pandi Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep Dan Indikator. Kota Bangka: zanafa publishing.

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BINEATAMA KAYONE LESTARI TASIKMALAYA

Fauzan

- Ridwan. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kerja Pada PT. Priatama Riau Kebun Pulau Kupa, Jomfekomvol.2No.1
- Robbins Stephen P. 2014 Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari. 2018. Pengeruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interveneing Pada PT Kusuma Nanda Putra, Yogyakarta.
- Sembiring, H. 2020. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. Jurakunman.
- Tobari. 2016. Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintah. Yogyakarta: Deepublish.
- Zuki. 2016. Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Dan Manajemen: Konsep Dan Dimensi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja. Yogyakarta: deepublish