

APAKAH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA BERPENGARUH TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HANANG GEMA INSTRUMENT

Nova Ananda Putri¹ Suryari Purnama²
Universitas Esa Unggul, Jakarta
Universitas Esa Unggul, Jakarta
Jalan Arjuna Utara Nomor 9, Kebon Jeruk, Jakarta Barat – 11510
novaa4764@gmail.com

ABSTRAK

Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hanang Gema Instrument. Penelitian ini menggunakan data primer dengan instrument kuisioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah responden yaitu 47 orang. Data akan dianalisa melalui uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kedua variabel yang diteliti Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hanang Gema Instrument. Budaya organisasi yang baik akan memberikan pengaruh yang baik pula terhadap kinerja karyawan terutama dalam hal produktivitas. Begitupun dengan lingkungan kerja, lingkungan kerja yang nyaman tentu dapat meningkatkan motivasi dan semangat karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the influence of organizational culture and working environment on the performance of employees at PT. Hanang Gema Instrument Gema Instrument. This study uses primary data questionnaire instrument. The sampling technique using sample saturated with respondents is 47 people. Data will be analyzed through the validity, reliability, and multiple linear regression analysis with statistical software. The results of the study concluded that the two variables studied Organizational Culture and Work Environment influenced Employee Performance at PT. Hanang Gema Instrument Gema Instrument. A good organizational culture will also have a good influence on employee performance, especially in terms of productivity. Likewise, with the work environment, a comfortable work environment can certainly increase the motivation and enthusiasm of employees in carrying out the duties and responsibilities given by the company.

Keyword: Organizational Culture, Work Environment and Employee Performance

PENDAHULUAN

Pengelolaan tenaga kerja perusahaan atau manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas yang penting dalam sebuah perusahaan. Perusahaan perlu mengatur sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien serta senantiasa menjaga dan menciptakan kondisi yang nyaman dan bergairah dalam bekerja. Kinerja karyawan diukur dengan menggunakan penilaian kinerja. Penilaian terhadap kinerja karyawan digunakan perusahaan untuk mengetahui apakah aktifitas dan hasil yang dihasilkan sudah sesuai dengan tujuan perusahaan. Penilaian tersebut digunakan untuk mengetahui sampai sejauh mana tujuan perusahaan itu sudah dapat tercapai dalam kurun waktu atau periode yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain budaya organisasi yang ada pada perusahaan itu sendiri dan lingkungan kerja yang memadai. 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. Penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada penelitian yang dilakukan di Koperasi Simpan Pinjam Maju Wijaya, Jakarta. Adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja

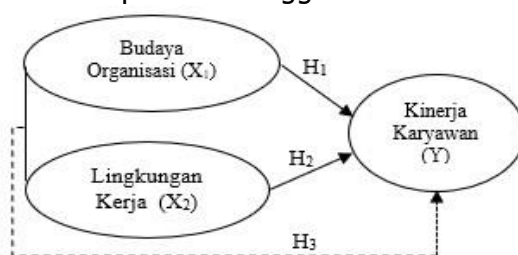
karyawan atau anggota organisasi dapat tercermin dalam perilaku organisasi tersebut. Saat karyawan meniru perilaku yang sesuai dengan budaya organisasinya maka akan ada kepuasan tersendiri dan bahkan ada imbalan secara langsung atau tidak langsung.

Budaya organisasi merupakan pedoman perilaku bagi anggotanya yang secara tidak sadar diterapkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pentingnya budaya organisasi dalam hubungannya dengan kinerja karyawan dikuatkan oleh pernyataan Fuji Wahyuni & Hamidi (2020) dalam kenyataannya, salah satu kajian budaya organisasi mengemukakan bahwa para karyawan diperusahaan yang budayanya kuat lebih komitmen pada perusahaan mereka daripada karyawan di perusahaan yang budayanya lemah. Perusahaan dengan budaya kuat juga akan menggunakan usaha perekrutan dan praktek sosialisasi mereka untuk membina komitmen karyawan dan semakin banyak bukti yang mengemukakan bahwa budaya kuat berkaitan dengan kinerja organisasi.

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia atau karyawan PT. Hanang Gema Instrument Gema Instrument telah memahami beberapa hal yang mendasar seperti deskripsi kerja yang sudah diberikan kepada semua karyawan di setiap bagian kerja. Berdasarkan observasi awal keadaan lingkungan kerja di PT. Hanang Gema Instrument Gema Instrument belum cukup baik, hal ini terlihat pada suasana dilingkungan kerja dimana terdapat indikasi kurangnya koordinasi antar sesama karyawan, sedikit kelemahan antara lain yaitu perangkapan tugas pada beberapa bagian. Perangkapan fungsi pada bagian penjualan, pada bagian ini terdapat tiga bagian sekaligus yaitu bagian penjualan, bagian kredit, dan bagian gudang. Kurangnya koordinasi dan komunikasi berdampak terganggunya pencapaian hasil kerja yang berkualitas dan tepat waktu. Sedangkan budaya organisasi di PT. Hanang Gema Instrument Gema Instrument ini masih dapat dikatakan baik dimana terbukti dari atasan di PT. Hanang Gema Instrument Gema Instrument yaitu dengan memimpin yang baik yaitu diadakannya meeting dan training tentang kebijakan keselamatan dan kesehatan hal ini selain bertujuan untuk mengarahkan pekerjaan yang akan dilakukan agar dapat terencana dengan baik dan memberikan dukungan kepada semua karyawan baik berupa inisiatif individu maupun pengambilan keputusan dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Adapun didalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian sebagai berikut:



Rancangan penelitian ini merupakan Kausal Komparatif menurut Kerlinger Emzir (2010), menyatakan bahwa penelitian kausal komparatif (*causal comparative research*) yang disebut juga penelitian ex post facto adalah penyelidikan empiris yang sistematis di mana peneliti tidak mengendalikan variabel bebas secara langsung karena keberadaan dari variabel tersebut telah terjadi atau karena variabel tersebut pada dasarnya tidak dapat dimanipulasi. Penelitian menggunakan data primer dengan instrumen kuisioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah kurang dari 100 responden yaitu 47 orang. Data akan dianalisa melalui uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software statistic Penelitian ini dilakukan pada PT. Hanang Gema Instrument Gema Instrument tentang pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian ini menggunakan metode kuisioner dan wawancara sebagai bahan dalam penelitian ini, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode Regresi linier berganda. Berdasarkan tingkat penjelasan yaitu bagaimana variabel-variabel yang diteliti akan menjelaskan objek yang diteliti melalui data yang terkumpul, maka penelitian yang

penulis lakukan merupakan penelitian asosiatif. Pada penelitian ini terdapat tiga variabel yang dihubungkan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan. Oleh karena itu peneliti menggunakan alat yang disebut skala pengukuran. Skala pengukuran ini bertujuan untuk mengkuantitatifkan data yang bersifat kualitatif. Dalam penelitian ini penarikan data primer pada variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dengan menggunakan kuesioner, dimana data yang diperoleh adalah bersifat kualitatif, kemudian data tersebut dikuantitatifkan dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban responden.

Kemudian populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Hanang Gema Intrument Gema Instrument yang berjumlah 47 orang karyawan. Penentuan jumlah sampel menggunakan sampel V.Wiratna Sujarweni (2014) Apabila dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti subjeknya kurang dari 100, maka sampel tersebut lebih baik diambil semua yang digunakan adalah sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang dilakukan untuk mendapatkan data yang relevan dengan permasalahan yang diteliti adalah melalui metode kuesioner yang merupakan suatu cara memperoleh data primer pada objek penelitian dengan meninjau secara langsung objek penelitian.

HASIL PENELITIAN

Adapun responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Hanang Gema Intrument Gema Instrument. Berikut ini adalah penjabaran karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, unit kerja/bagian, penghasilan/bulan dan status karyawan PT. Hanang Gema Intrument Gema Instrument. Dengan melihat karakteristik responden tersebut maka dapat diketahui bagaimana pengaruhnya terhadap variabel yang diteliti. Untuk lebih jelasnya data demografi disajikan dalam tabel berikut :

Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu bentuk pengujian terhadap kualitas data primer, dengan tujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu pertanyaan dalam penelitian. Secara konsep, satu pertanyaan dianggap sah jika pertanyaan tersebut mengukur indikator/dimensi setiap variabel yang akan diukur. Menurut Sugiyono (2012) hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Uji validitas dalam penelitian digunakan untuk menyatakan apakah butir pernyataan yang akan diuji dalam kuesioner dalam penelitian sebanyak 15 pernyataan yang harus dijawab oleh responden.

Hasil uji validitas dikatakan valid jika didapat nilai r-tabel ($> 0,288$), maka instrument atau butir pernyataan tersebut dinyatakan valid dan dikatakan tidak valid jika hasil yang didapatkan dengan nilai ($< 0,288$). Adapun hasil uji validitas dalam 47 responden ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Ket.
Budaya Organisasi				
1.	Karyawan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan perusahaan.	0,761	0,288	Valid
2.	Perusahaan selalu mempertimbangkan pendapat karyawan.	0,760	0,288	Valid
3.	Kesepakatan karyawan adalah keputusan yang paling penting dalam perusahaan ini.	0,668	0,288	Valid
4.	Kemampuan perusahaan dalam merespon perubahan-perubahan lingkungan eksternal dengan	0,531	0,288	Valid

	perubahan internal perusahaan.			
5.	Tujuan inti perusahaan yang menjadikan karyawan perusahaan teguh dan fokus terhadap apa yang dianggap penting oleh perusahaan.	0,580	0,288	Valid
Lingkungan Kerja				
6.	Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman.	0,858	0,288	Valid
7.	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.	0,788	0,288	Valid
8.	Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan dalam perusahaan ini terjalin dengan baik.	0,753	0,288	Valid
9.	Hubungan antara karyawan diluar kerja tetap berjalan dengan baik	0,802	0,288	Valid
10.	Suasana kekeluargaan dalam perusahaan sangat harmonis.	0,877	0,288	Valid
11.	Komunikasi antara karyawan dalam perusahaan berjalan dengan baik.	0,846	0,288	Valid
Kinerja Karyawan				
12.	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan sesuai dengan mekanisme	0,835	0,288	Valid
13.	Kualitas hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan	0,883	0,288	Valid
14.	Setiap pekerjaan yang selesai memiliki tingkat kesalahan yang kecil dan selalu selesai tepat pada waktu yang ditentukan	0,814	0,288	Valid
15.	Pimpinan tidak pernah mengeluh mengenai hasil pekerjaan yang saya berikan	0,873	0,288	Valid

Uji Reliabilitas

Menurut penjelasan ahli Sugiyono (2012) instrumen yang reliable adalah instrument yang apabila digunakkan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas adalah suatu bentuk pengujian terhadap kualitas data primer, dengan tujuan untuk mengukur konsistensi seluruh pertanyaan dalam penelitian. Uji reliabilitas penelitian digunakan untuk menunjukkan konsistensi butir pertanyaan yang digunakan atau sejauh mana alat ukur data dipercaya atau diandalkan. Hasil uji reliabilitas dikatakan cukup reliable jika nilai **Cronbach Alpha** sebesar 0,41-0,6 artinya reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*) sementara jika alpha 0,61-0,8 maka instrument atau kuisisioner dinyatakan reliable.

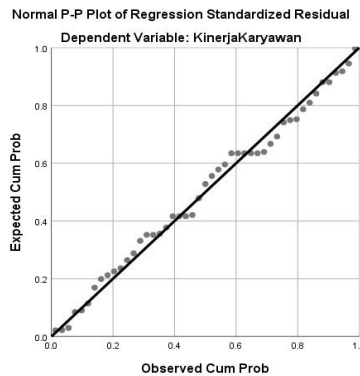
Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha Standar	Status
Budaya Organisasi (X ₁)	0,675	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,903	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,861	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Model regresi dalam penelitian berdistribusi normal terlihat bahwa data plotting (titik – titik) yang menggambarkan data sesungguhnya yang mengikuti garis diagonal (Gunawan, 2002).



Berdasarkan gambar grafik di atas dapat diketahui bahwa titik yang muncul mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan serta dipastikan bahwa data regresi penelitian ini tidak terjadi gangguan normalitas data.

Uji Multikolinearitas

Adapun kriteria multikolinearitas dalam model regresi yaitu jika nilai Tolerance > 0,100 dan nilai VIF < 10,00 (Gunawan, 2002). Dalam pengujian pada variabel dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* pada variabel Budaya Organisasi penelitian adalah sebesar 0,755. Nilai tersebut lebih besar dari 0,01. Kemudian pada nilai VIF adalah sebesar 1,325. Nilai tersebut lebih kecil dari 10. Karena nilai Tolerance > 0,01 dan nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan bahwa data regresi tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Adapun kriteria uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser, dikatakan tidak ada gejala Heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi (sig) antara variabel independen dengan absolut residual > 0,05 (Ghozali, 2018). Diketahui bahwa nilai signifikansi pada kedua variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja penelitian dengan meregresikan terhadap absolut residual dari variabel terikat adalah sebesar masing – masing 0,226 dan 0,612. Nilai tersebut > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data regresi penelitian tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk melakukan prediksi permintaan di masa yang akan datang, berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*).

Perbedaan dalam regresi ini yaitu pada jumlah variabel bebas (*independent*) yang digunakan. Penetapan metode regresi berganda jumlah variabel bebas (*independent*) yang digunakan lebih dari satu yang mempengaruhi satu variabel tak bebas (*dependent*).

Untuk koefisien regresi dari masing – masing variabel bebas, dapat ditulis dengan model persamaan sebagai berikut :

$$Y = 3.192 + 0,287 X_1 + 0,270 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Karyawan
- X₁ : Budaya Organisasi
- X₂ : Lingkungan Kerja
- e : Standard error

Dari hasil regresi persamaan diatas, menunjukkan bahwa konstanta sebesar 3.192 maka variabel kinerja karyawan akan tetap sebesar 3.192 jika semua variabel independen bernilai 0. Nilai koefisien regresi linier berganda variabel Budaya Organisasi (X₁) adalah positif, hal ini dapat dikatakan apabila Budaya Organisasi naik, maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,287. Nilai koefisien regresi linier berganda variabel

Lingkungan Kerja (X₂) adalah positif, hal ini dapat dikatakan apabila Lingkungan Kerja naik, maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,270. Budaya Organisasi berpengaruh

terhadap Kinerja Karyawan karena berdasarkan data responden, karyawan yang ada di PT. Hanang Gema Instrument Gema Instrument rata-rata berusia relatif muda dan memiliki pendidikan yang baik sehingga lebih mudah bagi perusahaan untuk menularkan budaya baik yang ada dalam perusahaan kepada karyawan.

Uji Hipotesis Secara Bersama – sama (Uji F)

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah model yang digunakan dalam analisa regresi sudah tepat atau belum, dan untuk menguji secara bersama – sama pengaruh variabel independen Budaya Organisasi (X1), Lingkungan kerja (X2), terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima.
- b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

Berdasarkan tabel hasil uji F diperoleh F hitung sebesar 12.295 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai probabilitas $< 0,05$ yaitu ($0,000 < 0,05$) maka variabel Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), secara bersama – sama mempunyai pengaruh positif dan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan (Y). Jika terdapat Budaya Organisasi yang baik dan Lingkungan Kerja yang nyaman tentunya secara tidak langsung akan membuat karyawan merasa nyaman dan kenyamanan dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk

Mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara parsial (individu) terhadap variabel terikat. Apabila tingkat signifikansi $< 0,05$ maka dapat diinterpretasikan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependennya dan sebaliknya jika nilai t hitung $> 0,05$ maka dapat diartikan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikatnya (Ghozali, 2018). Uji t bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Dapat dilakukan dengan menggunakan kriteria uji hipotesis sebagai berikut :

- a) $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), maka H_0 diterima H_a ditolak.
- b) $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak H_a diterima.

Dari hasil uji t nilai signifikansi budaya organisasi adalah $> \alpha 5\%$ ($0,043 < 0,05$). Maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karena berdasarkan data responden, karyawan yang ada di PT. Hanang Gema Instrument Gema Instrument rata-rata berusia relatif muda dan memiliki pendidikan yang baik sehingga lebih mudah bagi perusahaan untuk menularkan budaya baik yang ada dalam perusahaan kepada karyawan.

Sedangkan untuk variabel lingkungan kerja nilai signifikan $< \alpha 5\%$ ($0,006 < 0,05$). Maka H_a ditolak dan H_0 diterima artinya Lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karena berdasarkan data responden, karyawan yang ada di PT. Hanang Gema Instrument Gema Instrument rata-rata belum menikah dan memiliki rentang gaji yang bisa dibilang masuk dalam standar sehingga dalam hal materi tercukupi maka dari itu lingkungan kerja mempengaruhi pola pikir dan kinerja, selain itu lingkungan kerja di PT. Hanang Gema Instrument Gema Instrument sangat mendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan dimana lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat hubungan antar karyawan menjadi harmonis sehingga kinerja menjadi optimal.

Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali, (2018) apabila melihat nilai RSquare yang bernilai 0,359 disimpulkan bahwa variabel independen dari budaya organisasi, lingkungan kerja memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan dengan jumlah 35,90%, menandakan budaya organisasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai proporsi pengaruh terhadap karyawan

sebesar 35,90% sedangkan sisanya 64,10% (100% - 35,90%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tak masuk didalam model regresi linier.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

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

Budaya Organisasi memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan karena dari hasil penelitian yang didapatkan Budaya Organisasi(X1). Hal ini berarti Kinerja Karyawan dapat meningkat apabila Budaya Organisasi dalam perusahaan dikembangkan salah satunya dengan cara menularkan kebiasaan yang baik dari perusahaan kepada setiap individu karyawan dan membangun nilai-nilai organisasi yang lebih inovatif kemudian nilai-nilai tersebut di sosialisasikan secara berkala, dan diterapkan secara konsekuen kepada setiap karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Umar (2010) Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma-norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama. Kemudian hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat penelitian dari, Wardani, R.Ket. et al (2014) dimana penelitian tersebut menemukan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian dan pendapat ahli diatas, untuk dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Hanang Gema Intrument Gema Instrument pemimpin dapat membuat atau membangun nilai - nilai organisasi yang lebih inovatif. Kemudian Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karena berdasarkan data responden, karyawan yang ada di PT. Hanang Gema Intrument Gema Instrument rata-rata berusia relatif muda dan memiliki pendidikan yang baik sehingga lebih mudah bagi perusahaan untuk menularkan budaya baik yang ada dalam perusahaan kepada karyawan.

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

Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan karena dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Hanang Gema Intrument Gema Instrument. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karena berdasarkan data responden, karyawan yang ada di PT. Hanang Gema Intrument Gema Instrument rata-rata belum menikah dan memiliki rentang gaji yang bisa dibilang masuk dalam standar sehingga dalam hal materi tercukupi maka dari itu lingkungan kerja mempengaruhi pola pikir dan kinerja, selain itu lingkungan kerja di PT. Hanang Gema Intrument Gema Instrument sangat mendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan dimana lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat hubungan antar karyawan menjadi harmonis sehingga kinerja menjadi optimal.

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat penelitian dari Heizer dan Render (2006) menjelaskan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik di mana para karyawan bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka. sehingga penelitian tersebut menemukan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan tersebut di atas, bahwa hasil temuan penelitian yaitu kedua variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Hanang Gema Intrument Gema Instrument. Dimana sebelum melakukan penelitian ini, peneliti melakukan pra survei kepada karyawan PT. Hanang Gema Intrument Gema Instrument untuk merumuskan permasalahan yang terjadi di PT. Hanang Gema Intrument Gema Instrument tersebut, dan akhirnya dalam penelitian ini ditemukan hasil penelitian dari variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja.

Dari hasil penelitian ini kedua variabel memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan Budaya Organisasi. Keterbatasan penulis dalam penelitian ini yaitu berupa keterbatasan yang dapat mempengaruhi kondisi dari penelitian yang dilakukan. Adapun keterbatasan tersebut antara lain:

1. Jumlah Responden yang digunakan dalam penelitian ini masih sedikit, yaitu berjumlah 47 responden.
2. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini hanya Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.
3. Penelitian ini dilakukan di PT. Hanang Gema Instrument Gema Instrument.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah dijelaskan sebelumnya diperoleh dari PT. Hanang Gema Instrument Gema Instrument diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertahankan budaya organisasi yang sudah ada dan terus meningkatkan kapasitas. Beberapa saran yang dapat peneliti berikan terkait dengan hasil penelitian ini antara lain :

1. Saran dari penulis kepada PT. Hanang Gema Instrument Gema Instrument.
 - a. Dari hasil penelitian pada variabel Budaya Organisasi, didapat bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Hanang Gema Instrument Gema Instrument, maka dari itu pihak PT. Hanang Gema Instrument Gema Instrument harus mampu mempertahankan budaya yang ada, agar Kinerja Karyawan dapat meningkat lebih baik dan lebih baik lagi.
 - b. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel Lingkungan Kerja , bahwa Lingkungan Kerja juga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Hanang Gema Instrument Gema Instrument , maka dari itu PT. Hanang Gema Instrument Gema Instrument diharapkan mampu menciptakan Lingkungan Kerja yang lebih harmonis lagi agar hubungan antar sesama karyawan dapat terjalin dengan baik.
 - c. Selain itu, PT. Hanang Gema Instrument Gema Instrument perlu melakukan penelitian lebih lanjut yang tidak hanya berdasarkan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja untuk dapat melihat pengaruh apa yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.
2. Adapun saran dari penulis kepada peneliti selanjutnya
 - a. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar menggunakan variabel – variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi penelitian ini, menggunakan populasi yang lebih besar dan menggunakan alat analisis yang berbeda sebagai perbandingan untuk menambah ilmu pengetahuan dan sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya.
 - b. Kemudian saran lain dalam penelitian ini yaitu dalam membuat kuesioner penelitian harus memperhatikan tata bahasa yang berdasarkan dari teori dan indikator penelitian, agar tidak menimbulkan pemahaman ganda dalam pernyataan kuesioner tersebut, sehingga responden dapat memahami isi dari kuesioner penelitian lebih baik kedepannya.

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan terdapat beberapa implikasi penelitian yang diharapkan dapat bermanfaat yaitu Penelitian ini menghasilkan kesimpulan mengenai bagaimana Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan kesimpulan dari hasil diatas Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Hanang Gema Instrument Gema Instrument, maka dari itu PT. Hanang Gema Instrument Gema Instrument harus mempertahankan budaya yang baik terhadap para karyawan sehingga akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Hanang Gema Instrument Gema Instrument.

Disamping itu PT. Hanang Gema Instrument Gema Instrument diharapkan mampu menciptakan Lingkungan Kerja yang lebih harmonis lagi agar hubungan antar sesama karyawan dapat terjalin dengan baik. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang positif bagi semua pihak, terutama bagi pihak PT. Hanang Gema Instrument Gema Instrument. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan

pertimbangan mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hanang Gema Instrument Gema Instrument.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullahi, M. S., Raman, K., & Solarin, S. A. (2021). Effect of organizational culture on employee performance: A mediating role of employee engagement in malaysia educational sector. *International Journal of Supply and Operations Management*, 8(3), 232–246. <https://doi.org/10.22034/IJSOM.2021.3.1>
- Fuji Wahyuni, D., & Hamidi, M. (2020). Corporate Governance Management Towards Companies Including in Lq45 Index. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 3(2), 1. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v3i2.559>
- Jayaweera, T. (2015). Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management*, 10(3), 271–278. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n3p271>
- Kawiana, I. G. P. (2018). The influence of organizational culture, employee satisfaction, personality, and organizational commitment towards employee performance. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 35–45. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v5i3.666>
- Meutia, K. I., Husada, C., Dan, O., Organisasi, K., Kinerja, T., & Jurnal, K. (2019). pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 119–126.
- Ningsih, R. Y., & Setiawan, D. (2019). Refleksi Penelitian Budaya Organisasi Di Indonesia. *Mix Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 480. [tps://doi.org/10.22441/mix.2019.v9i3.007](https://doi.org/10.22441/mix.2019.v9i3.007)
- Norianggono, Y. C. P., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan PT. Telkomsel Area III JawaBali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1–10.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Suratman Hadi. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Parameter*, 4(2), 1–9. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.41>
- Tannady, H., Eryana, Y., & Nurprihatin, F. (2019). Effects of work environment and self-efficacy toward motivation of workers in creative sector in province of Jakarta, Indonesia. *Quality - Access to Success*, 20(172), 165–168.
- Triany, V. M., Soeherlan S, L., & Jarkasih, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL DIALOGIKA Manajemen Dan Administrasi*, 3(1), 10–20. <https://doi.org/10.31949/dialogika.v3i1.2112>
- Gareta, Sella. 2016. Infrastruktur Digenjot, Industri Keramik Berpeluang Besar, (Online), (<http://m.antaranews.com/berita/550554/infrastuktur-digenjot-industri-keramikberpeluangbesar.html>, diakses 21 April 2016)
- Ningsih, R. Y., & Setiawan, D. (2019). Refleksi Penelitian Budaya Organisasi di Indonesia. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 293238.
- Noor, W., & Juhji, J. (2020). Integrasi Budaya Prestasi pada Fungsi Perencanaan Pembinaan Mutu Dosen. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 1-12.
- Putra, S. W. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 11(1), 62-77.
- Qohar, A., & Rosyidi, M. H. (2017). Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Guru di SD Bungah. *Ummul Qura*, 9(1), 1-12.

Royhatudin, A., Supardi, S., & Juhji, J. (2020). Transformational Leadership Style in Implementing Madrasa Based Management. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 6(01), 69-80.