

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GIRDER INDONESIA

Andhika Dwi Caesareno¹

¹Universitas Bina Sarana Informatika
e-mail: borarakaizo@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Girder Indonesia. Tujuan penulisan ini adalah Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kinerja karyawan pada PT Girder Indonesia, mengetahui apakah budaya organisasi terhadap kepuasan kinerja karyawan pada PT Girder Indonesia, dan mengetahui apakah lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kinerja karyawan pada PT Girder Indonesia. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner dan menggunakan sistem statistik. Adapun. Implikasi penelitian yaitu PT Girder Indonesia perlu fokus pada peningkatan kualitas lingkungan kerja, penyediaan fasilitas yang memadai, seperti area istirahat, ruang kerja yang ergonomis, dan lingkungan yang kondusif untuk bekerja, akan berdampak positif pada kinerja karyawan, serta Budaya organisasi yang kuat dan positif perlu dibangun dan dipertahankan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

Abstract

This study was conducted to determine the influence of the work environment and organizational culture on employee performance at PT. Girder Indonesia. The purpose of this writing is to find out whether the work environment affects employee performance satisfaction at PT Girder Indonesia, to find out whether organizational culture affects employee performance satisfaction at PT Girder Indonesia, and to find out whether the work environment and organizational culture affect employee performance satisfaction at PT Girder Indonesia. Data collection techniques through the distribution of questionnaires and using statistical systems. Meanwhile. The implication of the research is that PT Girder Indonesia needs to focus on improving the quality of the work environment, providing adequate facilities, such as rest areas, ergonomic workspaces, and an environment that is conducive to work, will have a positive impact on employee performance, and a strong and positive organizational culture needs to be built and maintained.

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

1. Pendahuluan

Manusia adalah unsur paling penting dalam sebuah organisasi. Manusia sebagai pemikir sekaligus penggerak kemana organisasi tersebut harus berjalan. Maka, setiap perusahaan harus menerapkan praktik - praktik MSDM dengan baik. Agar dapat bersaing di era globalisasi seperti saat ini, organisasi harus memiliki daya saing yang tinggi dan dapat menghadapi tantangan global, maka setiap sumber daya yang ada harus memiliki kinerja yang tinggi. Dengan kata lain tingkat

keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada kinerja karyawan Seperti perusahaan PT Girder Indonesia yang menerapkan sistem SDM yang baik (Sukmawati, 2020).

Kinerja karyawan sebagai salah satu pengaruh yang memegang peranan penting dalam upaya peningkatan produktivitas makanan. Dengan memanfaatkan SDM, manajemen sumber daya manusia diarahkan pada peningkatan produktivitas kerja karyawan secara maksimal (Edy, 2021). Berkaitan dengan ini maka produktivitas menjadi hal yang

penting yang selalu ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efisien. Dalam melaksanakan target produktivitas, tenaga kerja memegang peran penting sebagai perencana, pelaksana, penggerak, dan pengawas. Oleh karena itu, apabila tingkat kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan itu tinggi atau baik maka, tingkat produktivitas kerja karyawan di organisasi tersebut lebih mudah meningkat, begitu pula sebaliknya.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam melakukan aktivitas bekerja (Kadek, 2019). Lingkungan kerja kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dengan kondisi lingkungan perusahaan yang kurang kondusif yang terlihat sempit dan udara yang panas sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

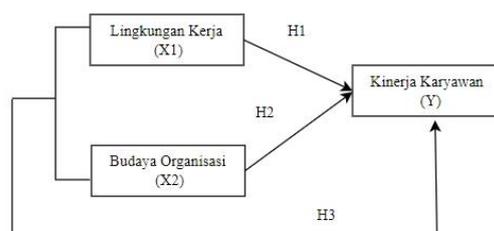
Faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan adalah budaya (Mariati, 2021) organisasi. Menurut (Hendra, 2020). Menyatakan budaya organisasi terdiri dari asumsi-asumsi dasar yang dipelajari baik sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dalam proses penyesuaian dengan lingkungannya, maupun sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dari dalam organisasi, antar unit- unit organisasi yang berkaitan dengan integrasi. Budaya timbul sebagai hasil belajar bersama dari para anggota organisasi agar dapat tetap bertahan. Dalam perusahaan sering dijumpai karyawan yang sangat bosan terhadap pekerjaan, merasa tidak nyaman, tidak menyukai atau kecewa terhadap pekerjaan, dan mempunyai perasaan negatif lain. Tipe-tipe karyawan seperti ini memandang bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan sebagai beban, paksaan dan kalau bisa berusaha menghindarinya.

Karyawan ini pada dasarnya tidak puas dengan pekerjaannya.

2. Kerangka Berpikir

Kerangka pikir ini merupakan penjelasan terhadap masalah yang menjadi objek dalam penelitian ini (Sugiyono, 2019)

Gambar 1. Kerangka Berpikir



Sumber : Penulis, 2024

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif statistik, yang melibatkan beberapa jenis uji regresi linear berganda, uji T, uji R, uji koefisien determinan (R^2). Data dikumpulkan melalui *Google Form* dengan membagikan link secara *online* dan menggunakan skala Likert. Penelitian ini dianggap sebagai penelitian kuantitatif karena dilakukan dalam kondisi alami dan dengan prosedur yang terstruktur (Safani, 2021)

Tabel 1 disajikan dalam perataan rata tengah, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1, serta harus dikutip dalam naskah.

Tabel 1. Skala Likert

Nilai	Keterangan
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Netral
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

Sumber: (Sugiyono, 2019)

4. Uji Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini digunakan persamaan regresi melalui uji interaksi atau sering disebut dengan nama Moderated Regression Analysis. MRA merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi yang didapat selisih mutlak dari variabel independent. Berikut ini adalah hasil uji regresinya seperti tampak pada tabel berikut ;

Tabel 2. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6,927	2,419		2,863	,006
	Lingkungan Kerja	,786	,090	,650	8,769	,000
	Budaya Organisasi	,212	,043	,361	4,870	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2024

$$Y = 6.927 + 0,786 X_1 + 0,212 X_2$$

Koefesien-koefesien hasil dari persamaan regeresi linear berganda diatas maka dapat dijelaskan bahwa sebagai berikut :

1. Nilai a = 6.927 menunjukkan bahwa apabila nilai Lingkungan Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), konstan atau tetap maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan.
2. Nilai b1 = 0,786 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Lingkungan Kerja (X1) naik 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,786 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
3. Nilai b2 = 0.212 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Budaya Organisasi (X2) naik 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,0 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

5. Uji Hipotesis

5.1. Uji T

Untuk menentukan t tabel, dapat dicari pada tabel statistic pada signifikan $0,05/2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan $df = n-k-1$ atau $50-2-1 = 47$. Didapat ttabel sebesar 2.013. lingkungan kerja dan budaya organisasi pengambilan keputusan berdasarkan signifikansi adalah jika sig. > 0.05 maka Ha diterima, jika nilai sig. < 0,05 maka Ho ditolak.

Tabel 3. Uji T

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6,927	2,419		2,863	,006
	Lingkungan Kerja	,786	,090	,650	8,769	,000
	Budaya Organisasi	,212	,043	,361	4,870	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2024

Dari tabel diatas bahwa, Besarnya angka t tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ $df_2 = 50-2-1 = 47$ sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1,678 Berdasarkan Tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap

Kinerja Karyawan (Y) dilihat dari tabel coffieicients diperoleh nilai thitung 6.096 yang artinya thitung > ttabel (8,769 > 1,678) dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima. Pada Budaya Organisasi (X2) Diketahui thitung > ttabel (4,870 > 1,678) dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

5.2. Uji F

Jika Fhitung < Ftabel, maka Ho diterima. Jika Fhitung > Ftabel, maka Ho ditolak. Ftabel dapat dicari pada tabel statistik dengan $df (k; n-k) = 2;50-2$ $df-2$ ke 28 (hasilnya liat pada F tabel) yaitu sebesar = 3.191.

Tabel 4. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	384,750	2	292,375	117,823	,000 ^b
	Residual	116,630	47	2,481		
	Total	701,380	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian diatas, ditunjukkan bahwa Fhitung sebesar 117,823 > Ftabel sebesar 3.191 dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Girder Indonesia.

5.3. Uji Koefisien Determinan

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel independen (X1) Terhadap variabel Dependen (Y).

Tabel 5. Uji Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,913 ^a	,834	,827	1,575

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

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil model summary pada tabel diatas diperoleh nilai R Square sebesar 0,564. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 56,4% Produktivitas Kerja karyawan PT Giri Artha Sejahtera dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan karyawan, sedangkan sisanya 43,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. Hasil Penelitian dan Pembahasan

6.1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dilihat bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilihat dari tabel coefficients diperoleh nilai thitung 6.096 yang artinya thitung > ttabel (8,769 > 1,678) dengan signifikan 0,000 < 0,05. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima..

6.2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dilihat bahwa variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilihat dari tabel coefficients diperoleh nilai thitung > ttabel (4,870 > 1,678) dengan signifikan 0,000 < 0,05. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

6.3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian diatas, ditunjukkan bahwa Fhitung sebesar 117,823 > Ftabel sebesar 3.191 dan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Girder Indonesia.

7. Kesimpulan

Berdasarkan ouput diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung 17,496 > F tabel 3,340, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

8. Refrensi

- Edy. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan ke). KENCANA.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Kadek, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif* (Pertama). NILACAKRA.
- Mariati. (2021). Analisis Faktor Penghambat Dan Penunjang Pelaksanaan Pembelajaran Dalam Jaringan (Daring) Pada Mahasiswa Ppg Dalam Jabatan Mapel Akuntansi Dan Keuangan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora*, 348–359. <http://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/scenario/article/view/1207>
- Safani. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856. <http://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/view/419>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sukmawati, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Haerani (ed.)). CV SAH MEDIA.
- Edy. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan ke). KENCANA.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Kadek, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif* (Pertama). NILACAKRA.
- Mariati. (2021). Analisis Faktor Penghambat Dan Penunjang Pelaksanaan Pembelajaran Dalam

- Jaringan (Daring) Pada Mahasiswa Ppg Dalam Jabatan Mapel Akuntansi Dan Keuangan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Seminar Of Social Sciences Engineering & Humaniora*, 348–359. [Http://Jurnal.Pancabudi.Ac.Id/Index.Php/Scenario/Article/View/1207](http://Jurnal.Pancabudi.Ac.Id/Index.Php/Scenario/Article/View/1207)
- Safani. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856. [Http://Jurnal.Ceredindonesia.Or.Id/Index.Php/Sintesa/Article/View/419](http://Jurnal.Ceredindonesia.Or.Id/Index.Php/Sintesa/Article/View/419)
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Pt Alfabet.
- Sukmawati, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Haerani (Ed.)). Cv Sah Media.