

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA  
(Studi Kasus di PT Mutiara Nusantara Globalindo)**

**FX. Pudjo Wibowo** <sup>1)</sup>

**Sugandha** <sup>2)</sup>

**Fidellis Wato Tholok** <sup>3)</sup>

<sup>1, 2, 3)</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Buddhi Dharma Tangerang

e-mail: <sup>1)</sup> fxpudjowibowo87@gmail.com

<sup>2)</sup> sugandhathe@gmail.com

<sup>3)</sup> fidelljst@gmail.com

**ABSTRACT**

*The purpose of this paper is to determine the effect of organizational culture and work environment on performance at PT Mutiara Nusantara Globalindo. In this study, research was conducted on 100 respondents of PT Mutiara Nusantara Globalindo's employees, through questionnaires. The method used in this research is descriptive and qualitative methods. Based on the answers to the questionnaire, raw data have been obtained which are then processed using SPSS version 25 so that it becomes useful data for this study. Organizational culture variables (X1) and work environment partially have a positive and significant effect ( $t$  count of organizational culture  $12,592 > T$  table  $1,984$  and  $0,000 < 0,05$ ) and ( $t$  count value of  $2,820$  work environment  $> t$  table  $1,084$  and  $0,006 < 0,05$ ) on the performance of PT Mutiara Nusantara Globalindo while the organizational culture variable (X1) and the work environment together have a positive and significant influence  $F$  count of  $260,865$  with a significance value of  $0,000$  so that the calculated  $F$  value  $> F$  table or  $260,865 > 2.46$  or the level of significance ( $sig$ )  $0,000 < 0,05$ , on the performance of PT Mutiara Nusantara Globalindo and adjusted  $R^2$  Value shows that organizational culture and work environment contributed  $84\%$  to the performance of PT Mutiara Nusantara Globalindo while  $16\%$  was explained by other reasons.*

**Keywords:** *organizational culture, work environment, performance*

**PENDAHULUAN**

Perusahaan yang berhasil dan mampu mengimbangi perkembangan zaman adalah perusahaan yang dapat mengelola segala sumber daya yang tersedia untuk keberlangsungan suatu kegiatan bisnis. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling penting dalam menjalankan dan membangun suatu keunggulan yang kompetitif secara berkesinambungan, karena pada era ini, mayoritas perusahaan yang mengalami penurunan umumnya disebabkan pada kegiatan operasional tanpa memperhatikan aset manusia yang dimiliki.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang membahas mengenai hal yang berkaitan erat dengan sumber daya manusia terutama untuk menciptakan manusia yang berkualitas. Tugas utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengelola unsur manusia secara baik agar tercipta individu yang memiliki kualifikasi baik sebagai seorang tenaga kerja. Di dalam suatu organisasi, manusia merupakan unsur utama organisasi. Tanpa terlibatnya peran manusia, kegiatan organisasi suatu perusahaan tidak akan berjalan walaupun faktor-faktor pendukung lainnya telah terpenuhi karena manusia merupakan penentu akan

aktivitas suatu organisasi. Oleh sebab itu suatu organisasi perusahaan harus memberikan *feedback* yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Permasalahan yang ada adalah bagaimana membentuk sumber daya manusia dengan kinerja yang baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Produktivitas merupakan dasar utama untuk perusahaan agar kegiatan operasionalnya dapat terjamin. Tingkat produktivitas yang tinggi pada suatu perusahaan dapat memberikan kontribusi bagi pemerintah baik daerah maupun pusat. Dengan terlibatnya masyarakat dalam dunia kerja, otomatis barang dan jasa yang diproduksi dan beredar di dalam masyarakat bertambah, sehingga pendapatan suatu daerah ikut meningkat.

Dalam perusahaan, produktivitas merupakan tolok ukur utama dalam menentukan baik atau buruknya kinerja suatu perusahaan hal ini dikarenakan adanya proses produksi atau pengolahan barang mentah atau setengah jadi menjadi suatu produk yang memiliki nilai tambah yang lebih tinggi. Mengingat permasalahan yang sangat pelik, maka pihak-pihak yang ikut serta dalam proses produksi harus cermat dan tanggap dalam mengamati sumber daya yang ada baik sumber daya bahan baku maupun sumber daya manusia. Produktivitas merupakan tolok ukur dalam menentukan kinerja suatu perusahaan, oleh karena itu hal-hal yang mempengaruhi peningkatan kinerja haruslah diperhatikan salah satunya adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Budaya organisasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam suatu perusahaan karena setiap perusahaan pasti memiliki budaya organisasi yang berbeda dengan perusahaan lainnya. Budaya organisasi dalam suatu perusahaan terbentuk melalui pendiri organisasi sejak pertama kali organisasi dibentuk dan akan terus ada selama organisasi tersebut berlangsung serta tidak menutup kemungkinan akan mengalami perubahan sesuai dengan perkembangan dari organisasi itu sendiri.

Nilai-nilai yang terbentuk dalam suatu organisasi merupakan nilai-nilai yang awal mula diterapkan oleh pendiri organisasi yang terdiri dari norma-norma serta peraturan yang menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam beraktivitas. Budaya organisasi dalam suatu perusahaan akan berjalan baik seiring dengan adanya sosialisasi secara terus menerus kepada karyawan terlebih lagi jika perusahaan mampu memberikan dukungan pada karyawannya sebagai salah satu cara dalam memperhatikan kesejahteraan karyawan. Dalam hal ini, dapat dikatakan motivasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan bagian dari desain pekerjaan yang dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi, dan memastikan organisasi menjadi tempat yang bagus untuk bekerja dan kondusif untuk bekerja. Manajemen juga harus memperhatikan lingkungan kerja bagi karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat dengan lingkungan kerja yang menyenangkan seperti merancang tempat kerja yang nyaman untuk membuat karyawan merasa nyaman. Lingkungan yang tidak nyaman seperti kurangnya kebersamaan antara karyawan. Lingkungan yang baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara efektif dan efisien.

Kinerja merupakan hasil yang dilakukan oleh karyawan yang berupa kuantitas, atau jumlah pekerjaan, kualitas atau mutu pekerjaan, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan akan berpengaruh pada prestasi dan nilai perusahaan itu sendiri. Kinerja karyawan merupakan faktor yang penting bagi perusahaan karena kinerja karyawan merujuk pada keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Banyak hal yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, oleh karena itu perusahaan harus berusaha untuk dapat menjamin hal-hal tersebut dapat terpenuhi secara maksimal. Permasalahan kinerja dapat terselesaikan apabila penentuan variabel yang tepat guna meningkatkan kinerja karyawan dapat ditentukan dengan baik. Variabel yang dimaksud adalah budaya organisasi dan

stres kerja yang mampu mempengaruhi kinerja seseorang yang pada akhirnya dapat mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya.

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji seberapa besar pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Mutiara Nusantara Globalindo.
2. Untuk menguji seberapa besar pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Mutiara Nusantara Globalindo.
3. Untuk menguji seberapa besar pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Mutiara Nusantara Globalindo.

## **LANDASAN TEORI**

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi sangatlah berperan dalam mempersatukan anggota dalam mencapai tujuan organisasi dan menentukan nilai-nilai yang harus dilakukan oleh karyawan. Secara umum, kata budaya organisasi terdiri dari dua kata yaitu budaya dan organisasi di mana budaya merupakan suatu filsafat, ideologi, nilai-nilai, asumsi-asumsi, keyakinan, harapan, sikap, dan norma yang berfungsi sebagai pengikat atau pemersatu suatu komunitas. Organisasi dideskripsikan sebagai proses yang menggambarkan aktivitas yang akan, sedang, atau telah dilaksanakan oleh manusia yang bergabung pada suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu penerapan nilai-nilai yang telah disepakati secara bersama dan dijadikan sebagai suatu pedoman dalam beraktivitas.

Budaya organisasi adalah perangkat asumsi yang dibagi dan diterima secara implisit begitu saja serta dipegang oleh satu kelompok yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam (Kreitner dan Kinicki, 2016:62). Budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai, simbol-simbol, cerita-cerita, kepahlawanan, dan sumber daya yang memiliki arti khusus bagi orang-orang dalam perusahaan (Amir, 2017:192). Budaya organisasi didefinisikan sebagai kerangka kerja kognitif terdiri atas sikap-sikap, nilai-nilai, norma perilaku, dan harapan bersama yang diserahkan oleh anggota organisasi (Green Berg & Baron yang dikutip oleh Sedarmayanti, 2017:347).

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam menciptakan kinerja karyawan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat memengaruhi kelangsungan, eksistensi, keberadaan, yang menyangkut organisasi baik dari dalam maupun dari luar (Mulyadi, 2015: 12). Lingkungan adalah pola semua kondisi-kondisi atau faktor-faktor eksternal yang memengaruhi atau menuntun ke arah kesempatan atau ancaman-ancaman pada kehidupan dan pengembangan perusahaan, dan lingkungan secara relevan memengaruhi terhadap proses atau operasi keputusan strategi (Supomo, 2018:23). Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja (Sunyoto, 2015: 38).

### **Kinerja**

Pada dasarnya dalam kehidupan berorganisasi ataupun dunia kerja, setiap individu pastinya selalu mengharapkan suatu penghargaan atau imbalan yang adil atas hasil kerjanya. Dalam melakukan suatu penilaian kinerja tentunya harus dilakukan seobjektif mungkin

dikarenakan hasil penilaian akan berdampak pada motivasi kerja karyawan yang kemudian akan kembali mempengaruhi kinerja.

Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi/dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu/aktivitas selama periode waktu tertentu (Bernardin dikutip oleh Sedarmayanti, 2017: 285). Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan (Amir, 2015: 5) Kinerja individu adalah pencapaian/efektivitas pada tingkat pegawai/pekerjaan ini dipengaruhi tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan, serta karakteristik individu (Rummler dan Brache dikutip oleh Sedarmayanti, 2017: 285).

## **METODE PENELITIAN**

### **Objek Penelitian**

Objek penelitian pada penelitian ini adalah PT. Mutiara Nusantara Globalindo yang beralamat di Jalan KH Ahmad Dahlan No.8, Gondrong, Cipondoh, Tangerang 15147.

### **Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017: 136). Dari pengertian populasi di atas, maka penulis menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah 100 orang yang merupakan seluruh karyawan produksi pada PT. Mutiara Nusantara Globalindo.

#### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017: 81). Jumlah sampel dapat dihitung dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel.

N = Jumlah populasi.

e = Persen kesalahan yang dapat 0,05 (5%).

Jumlah sampel dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$n = \frac{134}{1 + 134(0,5)^2}$$

n = 100,37 dibulatkan menjadi 100 Jadi jumlah sampel 100 orang.

#### **3. Operasional Variabel**

Dalam penelitian ini variabel bebas/independen adalah budaya organisasi (X<sub>1</sub>), dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) sedangkan variabel terikat/dependen adalah kinerja karyawan (Y).

**Tabel 1. Operasional Variabel**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X1)	1. Inovasi dan risiko.	1. Kemampuan berinovasi.	Ordinal
	2. Perhatian terhadap detail.	2. Kecermatan.	
	3. Berorientasi kepada manusia.	3. Kesungguh-sungguhan bekerja .	
	4. Berorientasi tim.	4. Bekerja dalam tim.	
	5. Agresif.	5. Kompetitif.	
		6. Pengambilan risiko..	
		7. Keakuratan.	
		8. Partisipasi dalam pelatihan kerja.	
		9. Loyalitas dalam tim.	
		10. Merasa tertantang.	
Sumber Sedarmayanti (2017, 349-350)			
Lingkungan Kerja (X2)	1. Lingkungan Kerja Fisik	1. Penerangan	Ordinal
	2. Lingkungan Kerja non fisik	2. Suhu udara	
		3. Suara bising	
		4. Penggunaan warna	
		5. Ruang gerak yang diperlukan	
		6. Keamanan kerja	
		7. Hubungan karyawan	
		8. Kenyamanan kerja	
		9. Alat kerja sesuai SOP.	
		10. Kebersihan lingkungan kerja.	
Sumber: Sedarmayanti, 2017			
Kinerja (Y)	1. Kualitas.	1. Berdasarkan standar perusahaan.	Ordinal
	2. Kuantitas.	2. Ketepatan tugas.	
	3. Inisiatif.	3. Intensitas penyelesain tugas.	
	4. Kejujuran.	4. Kuantitas penyelesaian tugas.	
	5. Kerja sama.	5. Antusias dalam bekerja.	
		6. Inisiatif dalam bekerja.	
		7. Kejujuran dalam bekerja.	
		8. Tidak menyalahgunakan wewenang.	
		9. Kerja sama antara karyawan.	
		10. Menerima kritik dan saran.	
Sumber (Suparyadi 2016, 313-314) dan (Fatimah 2017, 42)			

**Pengujian Asumsi Klasik****Uji Normalitas**

Untuk menguji apakah dalam model regresi, uji normalitas residual digunakan untuk menguji apakah nilai residul yang dihasilkan dari regresi berdistribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan plot probabilitas normal (*normal probability plot*) untuk menguji kenormalitasan jika penyebaran data (titik) di sekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji *statistic* Durbin – Watson. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji Durbin – Watson (Priyatno, 2017:67), sebagai berikut:

- 1) Bila angka Durbin – Watson berada di bawah -2, berarti autokorelasi.
- 2) Bila angka Durbin – Watson diantara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi.
- 3) Bila angka Durbin – Watson di atas +2, berarti ada autokorelasi negatif.

### Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Pada regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas (Priyatno, 2017: 191). Penentuan kriteria terjadinya heteroskedastisitas atau tidak dapat dilihat dari penyebaran data dengan syarat: (1). Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas. (2). Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Untuk menguji ada atau tidaknya gejala multikolinearitas dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

### Uji t

Uji t bertujuan untuk menguji besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial/individu terhadap variabel terikatnya (Sujarweni, 2015) variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat secara signifikan bila nilai  $t_{hitung}$  lebih besar  $t_{tabel}$ .

### Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas dalam penelitian ini mempunyai pengaruh secara simultan/bersama-sama terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar nilai  $F_{tabel}$ .

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan seberapa besar kemampuan *independent* (budaya organisasi dan lingkungan kerja) menjelaskan variabel *dependent* (kinerja).

## HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada penelitian ini penulis mengambil beberapa orang atau responden untuk dijadikan sampel dalam menjawab pernyataan-pernyataan yang diajukan penulis mengenai analisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiara Nusantara Globalindo dalam bentuk beberapa pernyataan atau kuesioner yang diajukan kepada 100 orang atau responden.

### Uji validitas

Pengujian validitas tiap butir pertanyaan dalam penelitian ini dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total. Untuk menguji apakah masing-masing indikator valid atau tidak, dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan hasil perhitungan  $r_{tabel}$ ,  $r_{hitung}$

lebih besar  $r_{\text{tabel}}$  dan bernilai positif maka indikator dinyatakan valid. Nilai  $r_{\text{hitung}}$  dari 10 pertanyaan untuk budaya organisasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ) lebih besar dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  maka semua item pertanyaan baik budaya organisasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan kinerja ( $Y$ ) valid.

### Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsisten dari *instrument* penelitian. Suatu *instrument* variabel penelitian dikatakan reliabel jika Nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari standar pengujian ( $\alpha$ ) 0,70.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner**

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Pengujian ( $\alpha$ )	Keterangan
Budaya organisasi ( $X_1$ )	0,848	0,70	Reliabel
Lingkungan kerja ( $X_2$ )	0,833	0,70	Reliabel
Kinerja ( $Y$ )	0,820	0,70	Reliabel

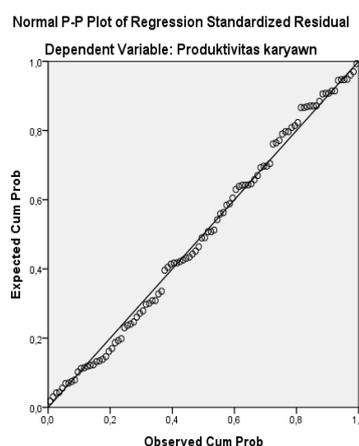
Sumber: Data diolah

Dari tabel 2 terlihat bahwa semua variabel dalam penelitian ini sudah reliabel, hal ini terlihat dari nilai *cronbach's alpha* untuk variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan kinerja ( $Y$ ) lebih besar ( $>$ ) 0,70.

### Uji Asumsi Klasik

#### a. Hasil uji normalitas data

Uji normalitas data adalah merupakan gambal visual yang menunjukkan jauh dekatnya titik-titik pada gambar tersebut dengan garis diagonal, jika data yang berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data yang tercermin dalam titik-titik pada *output* akan terletak di sekitar garis diagonal, sebaliknya jika data berasal dari distribusi yang tidak normal maka titik-titik tersebut tersebar tidak di sekitar garis diagonal (terpencar jauh dari garis diagonal (terpencar jauh dari garis diagonal)).



**Gambar 1. Hasil uji normalitas menggunakan grafik p.plot**

Gambar 1 menunjukkan bahwa data tersebar di sekeliling garis diagonal dan tidak terpencar jauh dari garis diagonal, dan melihat titik-titik yang mengikuti arah garis linear dari kiri ke bawah ke kanan atas. Dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini memenuhi persyaratan normalitas data.

b. Hasil uji multikolinieritas

Suatu model regresi dikatakan dari masalah multikolinieritas dengan cara mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas antara lain dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 3. Uji Multikolinieritas**

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Budaya organisasi ( $X_1$ )	0,423	2,365	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan kerja ( $X_2$ )	0,423	2,365	Tidak terjadi multikolinieritas

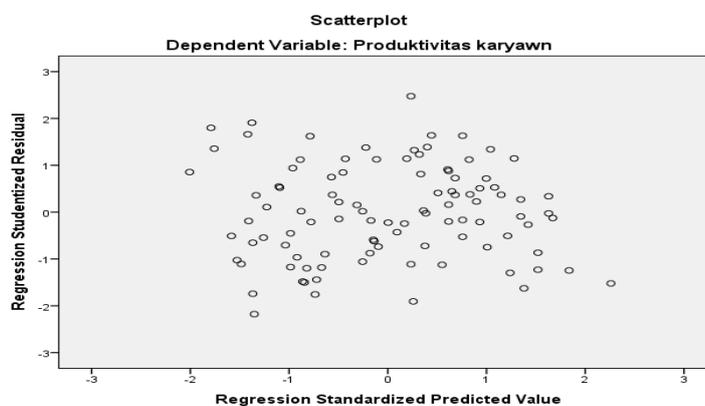
Sumber: Data diolah

c. Hasil uji autokorelasi

Pengujian autokorelasi ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji *statistic Durbin – Watson*. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji *Durbin – Watson* bila angka *Durbin – Watson* berada di bawah -2, berarti autokorelasi, bila angka *Durbin – Watson* di antara -2 sampai +2, berarti tidak ada *autokorelasi* dan bila angka *Durbin – Watson* di atas +2, berarti ada autokorelasi negatif, dari perhitungan nilai *Durbin – Watson* (D-W) sebesar 2,182 di mana dL 1,5710 dan dU 1, 17582, hal ini menunjukkan ada autokorelasi.

d. Uji heteroskedastisitas

Dasar pengambilan keputusan dalam analisis heteroskedastisitas jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka sudah menunjukkan telah terjadinya gejala heteroskedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 2. Grafik scatterplot**

Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk pola atau trend garis tertentu dan data tersebut tersebar di atas dan di bawah angka 0 sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel yang mempengaruhi yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja.

### Analisis Linear Berganda

Untuk menguji pengaruh budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja serta mengukur kuat tidaknya hubungan tersebut, dengan menggunakan dengan perhitungan SPSS 25.

**Tabel 4. Hasil Perhitungan Regresi Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	t <sub>hitung</sub>	Sig
Konstanta	1,817	1,082	0,282
Budaya organisasi (X <sub>1</sub> )	0,909	12,598	0,000
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,213	2,820	0,006
F <sub>hitung</sub> : 260,865			
Sig : 0,000			
R : 0,918			
Adjusted R <sup>2</sup> : 0,840			

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dibentuk persamaan regresi berganda:

$$Y = 1,817 + 0,909 X_1 + 0,213 X_2$$

Persamaan tersebut mempunyai arti sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) positif 1,817 menunjukkan besarnya produktitas kerja pada PT. Mutiara Nusantara Globalindo, jika tidak ada variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja adalah positif 1,817 satuan.
2. Nilai koefisien regresi (b<sub>1</sub>) variabel budaya organisasi sebesar 0,909 berarti terdapat pengaruh positif dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiara Nusantara Globalindo sebesar 0,909 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
3. Nilai koefisien regresi (b<sub>2</sub>) variabel lingkungan kerja positif sebesar 0,213 berarti terdapat pengaruh positif dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT. Mutiara Nusantara Globalindo sebesar 0,213 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

### Uji Hipotesis

Untuk menguji apakah pengaruh budaya organisasi (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Mutiara Nusantara Globalindo (Y)

### Uji t

- a. Variabel budaya organisasi (X<sub>1</sub>) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan (nilai t<sub>hitung</sub> budaya organisasi 12,592 lebih besar t<sub>tabel</sub> 1,984 dan 0,000 lebih kecil 0,05) terhadap kinerja pada PT. Mutiara Nusantara Globalindo (Y),
- b. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan (nilai t<sub>hitung</sub> lingkungan kerja 2,820 lebih besar t<sub>tabel</sub> 1,084 dan 0,006 lebih kecil 0,05) terhadap kinerja pada PT. Mutiara Nusantara Globalindo (Y).

### Uji F

Dari hasil uji F diperoleh hasil untuk Nilai F<sub>hitung</sub> sebesar 260.865 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 sehingga nilai F<sub>hitung</sub> lebih besar F<sub>tabel</sub> atau 260.865 lebih besar 2,46 atau tingkat signifikansi (sig) 0,000 lebih kecil 0,05, maka dapat disimpulkan berpengaruh secara simultan (bersama-sama) antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT. Mutiara Nusantara Globalindo.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan *SPSS for window* nilai *adjusted R<sup>2</sup>* dalam penelitian ini sebesar 84% budaya organisasi dan lingkungan kerja memberikan sumbangan sebesar 84% terhadap kinerja pada PT. Mutiara Nusantara Globalindo dan sebesar 16% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja PT. Mutiara Nusantara Globalindo**

Hasil pengujian diperoleh bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh cukup kuat positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mutiara Nusantara Globalindo. Budaya organisasi adalah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki timbul dalam suatu organisasi (Furham dan Gunter dalam Sedarmayanti, 2017: 94). Maka dari itu perusahaan harus membuat budaya organisasi yang baik karena budaya organisasi merupakan alat pemecah masalah dan sistem kesepakatan bersama dari nilai, norma maupun perilaku yang dapat diajarkan kepada anggota baik yang baru maupun lama dalam suatu organisasi dan membedakan antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Nusantara Globalindo**

Hasil pengujian diperoleh bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh cukup kuat positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mutiara Nusantara Globalindo. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan sendiri (Sunyoto, 2015: 75). Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja yang jauh dari suara bising, jaminan keamanan kerja bagi setiap karyawan dalam lingkungan perusahaan, menjalin hubungan kerja berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal dan penuh kekeluargaan, mempunyai kesetiaan yang tinggi, kegembiraan, kebanggaan dalam bekerja, kerjasama dan kedisiplinan dalam kewajiban, sehingga dengan terpenuhinya hal tersebut, maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Nusantara Globalindo**

Hasil pengujian diperoleh bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh cukup kuat positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mutiara Nusantara Globalindo. Budaya organisasi sebagai Suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan (Irham Fahmi, 2016: 45) dan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan sendiri (Sunyoto, 2015: 38). Proses produksi di perusahaan akan mengikuti perkembangan teknologi, sehingga proses berlangsung dengan cepat, efisien, dan menghasilkan produk yang bermutu. Secara umum, tujuan perusahaan menerapkan budaya organisasi adalah untuk meningkatkan kinerja dan laba perusahaan yang selanjutnya dapat dinikmati oleh pekerja dalam bentuk peningkatan gaji, kesejahteraan, dan tunjangan-tunjangan. Pengaruh budaya organisasi yang baik dapat membuat karyawan kinerja karyawan menjadi lebih nyaman dan dapat menyelesaikan dengan apa yang sudah ditargetkan dan bekerja sesuai dengan mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dan lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja yang jauh dari suara bising, jaminan keamanan kerja bagi setiap karyawan dalam lingkungan perusahaan, menjalin hubungan kerja berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal dan penuh kekeluargaan, mempunyai kesetiaan yang tinggi, kegembiraan, kebanggaan dalam bekerja, kerjasama dan kedisiplinan dalam kewajiban, Sehingga dengan terpenuhinya hal tersebut, maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan jawaban kuesioner dengan 100 responden yang disebarkan oleh penulis menyatakan bahwa pengaruh budaya organisasi yang terjadi adalah kuat dan mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja, pengaruh lingkungan kerja yang terjadi adalah kuat dan mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja dan pengaruh budaya organisasi, dan lingkungan kerja, memiliki hubungan yang kuat dan mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja.

Budaya organisasi dan lingkungan kerja secara parsial (sendiri-sendiri) maupun secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi dan lingkungan kerja memberikan sumbangan sebesar 84.0% terhadap kinerja pada PT. Mutiara Nusantara Globalindo dan sebesar 16% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Mohammad Faisal. 2015, *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Amir, Taufiq. 2017, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana
- Fahmi, Irham, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Fatimah, Fajar Nur'aini Dwi. 2017, *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Quadrant
- Kreitner, Robert, and Angelo Kinicki. 2016, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Selemba Empat.
- Marayasa, I Nyoman, 2013. "Budaya Organisasi, Motivasi kerja dan Kinerja Karyawan PT. BPR Prima Kredit SejahteraTangerang Selatan." *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol 1, No.1 Oktober 2013, Halaman 82-108
- Armiaty Rina dan Zakhyadi Ariffin (2014), Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Frontliner, (Studi pada Cabang Bank Kalsel yang berada di Wilayah Banjarmasin), *Jurnal wawasan manajemen*, Vol.2, No 2, Juni 2014, Halaman 213-236
- Mulyadi, D, 2015 *Perilaku Organisasi dan kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta
- Priyatno, Duwi, 2017 *Panduan Praktis Olah Data menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Sedarmayanti, 2017 *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono 2013, *Metodologi Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang, 2015 *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Sunyoto. Danang, 2015 *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Supomo, R. 2018 *Pengantar Manajemen*. Bandung: Yrama Widya.
- Suparyadi. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Andi