

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT CREDIT
UNION KHATULISTIWA BAKTI DI PONTIANAK**

Flavia Oktarika

Email: flaviaoktarika25@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat *Credit Union* Khatulistiwa Bakti di Pontianak. Bentuk penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuisioner. Sampel yang peneliti gunakan adalah Sampling Jenuh. Jumlah sampel sebanyak tiga puluh enam (36) responden. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa linear berganda yang diolah dengan komputer menggunakan program SPSS versi 22 (Statistical Program For Social Science, 22). Hasil analisis uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat *Credit Union* Khatulistiwa Bakti di Pontianak. Hasil dari uji t menunjukkan bahwa budaya organisai dan lingkungan kerja kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan pula bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat *Credit Union* Khatulistiwa Bakti di Pontianak. Saran yang dapat diberikan untuk penelitian ini adalah meningkatkan kinerja karyawan dengan cara pihak Kantor Pusat *Credit Union* Khatulistiwa Bakti di Pontianak lebih meningkatkan budaya organisasi yang baik seperti mementingkan misi perusahaan sebagai goal yang harus dicapai karena dalam hasil kuesioner masih tergolong sedang. Peningkatan tersebut dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya misi perusahaan sebagai goal yang harus dicapai.

KATA KUNCI: budaya organisasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Pada dasarnya sumber daya manusia memiliki peran penting dalam suatu organisasi, sumber daya yang dimaksud adalah karyawan itu sendiri. Dalam perusahaan karyawan merupakan aset berharga yang harus dikelola dengan baik agar semua karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi

tersebut dan tentunya harus mampu menjalankan tugas-tugas sesuai dengan yang telah ditentukan. Pencapaian tujuan suatu perusahaan akan terlihat dari bagaimana cara karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. (Ginting, 2021)

Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi acuan dalam menyelesaikan tugas dan kebijakan yang akan diambil. Sehingga budaya organisasi ini yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Oleh karena itu budaya organisasi yang terbentuk sangat berpengaruh dalam cara berfikir dan bersikap seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan suatu masalah.

Selain budaya, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebuah organisasi. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah kondisi lingkungan kerja bisa disebut baik atau sesuai jika manusia bisa menjalankan aktivitas dengan optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan kondisi baik fisik maupun non fisiki yang diterima karyawan saat menjalankan pekerjaannya. Bagaimana menilai bahwa perusahaan sudah memperhatikan dan mendukung untuk membuat lingkungan yang nyaman, kondusif dan aman, agar dapat bekerja lebih baik, hal ini menjadi tantangan bagi perusahaan tersebut dengan lingkungan yang memadai.

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Oleh karena itu kinerja yang baik tidak hanya individunya saja yang menguntungkan, akan tetapi lembaga institusi atau organisasi maupun masyarakat juga akan mendapatkan keuntungan. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan sistem informasi dalam organisasi sangat dibutuhkan. Salah satunya adalah penelitian yang menyangkut kinerja karyawan yang diyakini merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam organisasi.

TEORI KAJIAN

1. Budaya Organisasi

“Budaya organisasi adalah norma-norma perilaku, sosial, dan moral yang mendasari setiap tindakan dalam organisasi dan dibentuk oleh kepercayaan, sikap, dan prioritas anggotanya” (Turner dalam Wibowo, 2006: 258).

Menurut Victor S.L Tan (2002: 30): “Budaya organisasi perlu dikembangkan sesuai dengan perkembangan lingkungan dan kebutuhan organisasi. Perkembangan budaya organisasi harus diarahkan pada terciptanya *achievement culture*, yaitu tipe budaya yang mendorong dan menghargai kinerja orang. *achievement culture* menekankan pada pekerjaan yang dilakukan daripada sekedar peran. Orang dalam menyalangkan peran untuk membuat pekerjaan berjalan dan menukar tanggung jawab apabila diperlukan”.

Indikator-indikator budaya organisasi oleh Ivancevich (2002: 93) dibagi menjadi 4 yaitu: simbol adalah kata-kata, gerakan, gambar, atau benda yang membawa makna tertentu yang hanya dikenali oleh mereka yang berbagi budaya. Pahlawan adalah orang, hidup atau mati, nyata atau imajinasi, yang memiliki karakteristik yang sangat dihargai dalam budaya. Ritual adalah kegiatan kolektif secara teknis berlebihan dalam mencapai tujuan yang diinginkan, tetapi dalam suatu budaya dianggap penting secara sosial. Oleh karena itu mereka dilakukan untuk kepentingan mereka sendiri. Nilai-nilai adalah kecenderungan luas lebih memilih keadaan tertentu dari pada yang lain. Nilai merupakan perasaan dengan panah yang ada di atasnya, mereka mempunyai sisi positif dan negatif.

Budaya organisasi memiliki beberapa fungsi menurut Robbins (1996: 294): budaya menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual seseorang. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

2. Lingkungan Kerja

Barry Render & Jay Heizer (2001: 239) menyatakan bahwa: “Lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan

betah di tempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal serta prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja”.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien Sedarmayanti (2001: 12).

Lingkungan kerja secara garis besar terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. “Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung” (Sedarmayanti, 2009: 22). Sedangkan “lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan” (Sadarmayanti, 2001: 31).

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Sedarmayanti (2011: 27) yaitu sebagai berikut: 1) Penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas dapat memperlambat pekerjaan, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. 2) Sirkulasi udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja. 3) Kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Maka kebisingan dalam jangka panjang dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurunkan kinerja karyawan. Karena

pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. 4) Keamanan ditempat kerja guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka keamanan lingkungan perlu diperhatikan. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM). 5) Hubungan karyawan dengan rekan kerja yaitu hubungan yang harmonis dan tanpa ada selisih paham diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Kinerja karyawan

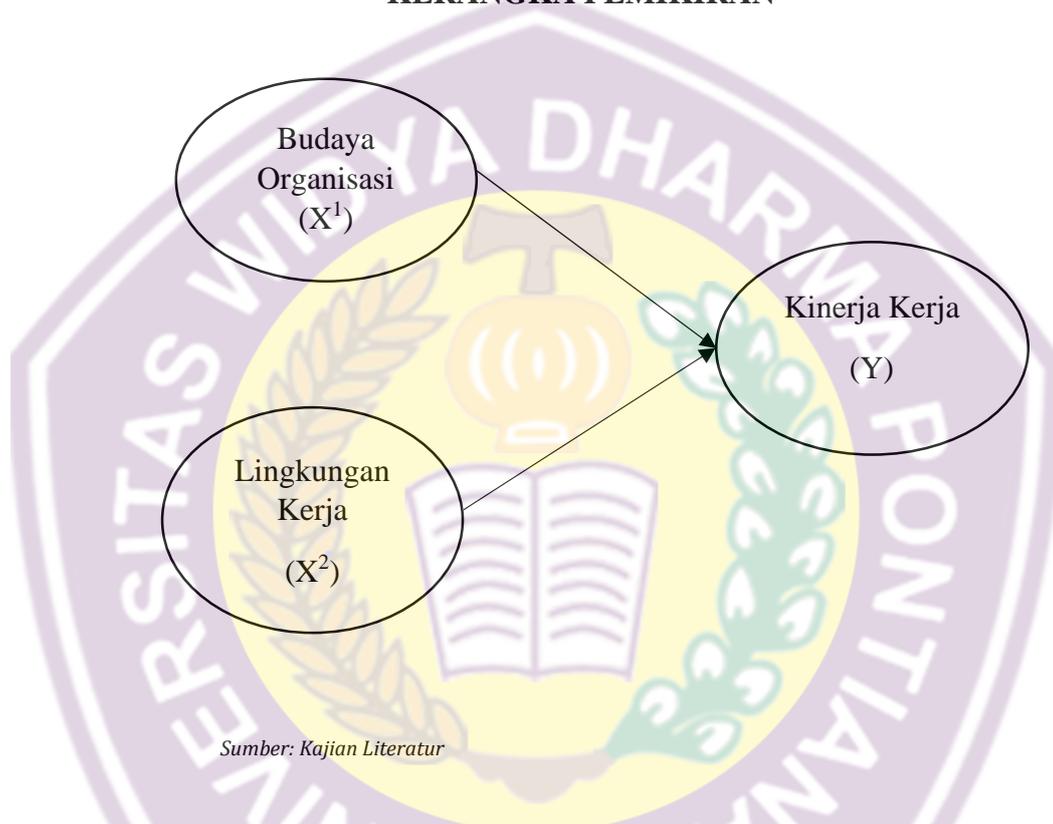
Mangkunagara (2002: 22) menyatakan bahwa: Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Rivai dan Basri (2005: 50): “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Kinerja mempunyai arti lebih luas bukan hanya menyatakan hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung”

Yang menjadi tolak ukur atau indikator kinerja karyawan oleh Anwar Mangkunegara (2017: 74) adalah sebagai berikut: 1) Kualitas adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. 2) Kuantitas adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya, Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing, selain itu juga merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. 3) Dapat tidaknya diandalkan berarti seseorang tersebut mampu, akan dan pasti menyelesaikan tugas yang mereka terima.

Ciri utama seseorang yang dapat diandalkan adalah memiliki ilmu yang dikuasai dengan sungguh-sungguh, mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, kehati-hatian dan rajin. 4) Sikap merupakan suatu cara seseorang bereaksi atau memberi respon terhadap suatu situasi. Sikap juga sebagai perasaan dan pikiran seseorang dalam bertindak laku saat sedang tidak menyukai atau menyukai sesuatu. Sikap tentunya berkaitan dengan pekerjaan karyawan serta kerjasama dengan perusahaan lainnya.

GAMBAR 1
KERANGKA PEMIKIRAN



HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian data dan berdasarkan permasalahan yang telah diteliti menyatakan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada hasil uji t yang menunjukkan tingkat signifikansi t sig yang diperoleh sebesar $0,035 < 0,05$ sehingga berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi pada Kantor Pusat Credit Union Khatulistiwa Bakti di Pontianak dapat di indikasikan

dengan baik melalui saya merasa senang saat merayakan hari jadi perusahaan. Hal ini terlihat dari tanggapan responden yang lebih memilih saya merasa senang saat merayakan hari jadi perusahaan dengan rata-rata jawaban sebesar 4,25. Melalui dengan di lakukannya kegiatan merayakan hari jadi perusahaan dapat membuat karyawan semangat mengikuti budaya organisasi dan akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Debi Sulistiawan, Sakismo S. Randi, Siri Maria (2017) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai Puskesmas Sebuluh II. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Sebuluh II. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan penulis yaitu tidak adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ditolak.

H₁: Ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Credit Union Khatulistiwa Bakti di Pontianak.

2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Karyawan.

Hasil pengujian data dan berdasarkan permasalahan yang telah diteliti menyatakan bahwa variabel lingkungan organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada hasil uji t yang menunjukkan tingkat signifikansi t sig yang diperoleh sebesar $0,011 < 0,05$ sehingga berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja. lingkungan organisasi pada Kantor Pusat Credit Union Khatulistiwa Bakti di Pontianak dari tanggapan responden yang lebih banyak memilih loker yang disediakan oleh perusahaan cukup untuk menyimpan barang yang saya bawa dengan rata-rata nilai sebesar 4,39. Hal ini berarti karyawan sangat setuju terhadap sumber-sumber lingkungan organisasi yang ada pada karyawan pada Kantor Pusat Credit Union Khatulistiwa Bakti di Pontianak. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan organisasi dapat menjadi faktor penting yang dapat membantu kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Gogy Bara Kharisma (2013) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha di Kabupaten Jepara. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa: budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Setya Usaha. Besarnya pengaruh budaya

organisasi dan lingkungan organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 60,9 %dan sisanya 30.1%. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan penulis yaitu tidak adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ditolak.

H₂: Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Credit Union Khatulistiwa Bakti di Pontianak

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian data dan berdasarkan permasalahan yang telah diteliti menyatakan bahwa variabel lingkungan organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada hasil uji t yang menunjukkan tingkat signifikansi t sig yang diperoleh sebesar $0,011 < 0,05$ sehingga berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja. lingkungan organisasi pada Kantor Pusat Credit Union Khatulistiwa Bakti di Pontianak dari tanggapan responden yang lebih banyak memilih loker yang disediakan oleh perusahaan cukup untuk menyimpan barang yang saya bawa dengan rata-rata nilai sebesar 4,39. Hal ini berarti karyawan sangat setuju terhadap sumber-sumber lingkungan organisasi yang ada pada karyawan pada Kantor Pusat Credit Union Khatulistiwa Bakti di Pontianak. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan organisasi dapat menjadi faktor penting yang dapat membantu kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Gogy Bara Kharisma (2013) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha di Kabupaten Jepara. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa: budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Setya Usaha. Besarnya pengaruh budaya organisasi dan lingkungan organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 60,9 %dan sisanya 30.1%. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan penulis yaitu tidak adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ditolak.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis hendak mengetahui hubungan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat *Credit Union* Khatulistiwa Bakti di Pontianak. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan

studi dokumentasi. Sampel yang peneliti gunakan adalah Sampling Jenuh. Jumlah sampel sebanyak tiga puluh enam (36) responden. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa linear berganda yang diolah dengan komputer menggunakan program SPSS versi 22 (Statistical Program For Social Science, 22). Hasil analisis uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di Pontianak. Hasil dari uji t menunjukkan bahwa budaya organisai dan lingkungan kerja kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan pula bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat *Credit Union Khatulistiwa Bakti* di Pontianak. Saran yang dapat diberikan untuk penelitian ini adalah meningkatkan kinerja karyawan dengan cara

PEMBAHASAN

Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

TABEL 1
HASIL INDEKS JAWABAN RESPONDEN

No	Kuesioner	Rata-rata
Budaya Organisasi		
1	Saya bangga dengan tanda pengenal perusahaan yang saya kenakan.	4,19
2	Saya bersikap sopan dan santun sesuai dengan aturan perusahaan.	4,14
3	Saya menjunjung tinggi etika dalam bekerja.	4,22
4	Saya menjadikan sikap para pendiri sebagai panutan dalam bekerja.	4,19
5	Saya mengagumi sikap pemimpin yang pantang menyerah dalam bekerja.	4,19
6	Saya merasa senang saat merayakan hari jadi perusahaan.	4,25
7	Saya merasa setiap acara <i>company gathering</i> memberikan semangat dalam bekerja.	4,11
8	Saya terinspirasi dari visi dan misi dalm perusahaan	4.19

9	Saya menjadikan visi dan misi sebagai pedoman saya dalam bekerja.	4,19
10	Saya menjadikan misi perusahaan sebagai goal yang harus saya capai.	4,03
Rata-rata		4,17
Lingkungan Kerja		
1	Cahaya ditempat kerja saya tidak menyilaukan.	4,25
2	Penerangan diruangan kerja saya membantu dalam keselamatan bekerja.	4,14
3	Ventilasi ditempat kerja saya sudah baik untuk mengatur sirkulasi udara.	4,33
4	Air conditioner ditempat kerja saya berfungsi dengan baik.	4,08
5	Tempat kerja saya bebas dari kebisingan mesin.	4,06
6	Sekat ditempat kerja saya berfungsi dengan baik untuk mengurangi kebisingan.	4,28
7	Suara kendaraan lalu lalang dapat mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja.	4,17
8	Adanya petugas keamanan dilingkungan kantor membuat saya merasa aman.	4,14
9	Loker yang disediakan oleh perusahaan cukup untuk menyimpan barang yang saya bawa.	4,39
10	Saya saling bekerjasama dengan rekan kerja saya.	4,28
11	Saya menghargai pendapat rekan kerja saya.	4,28
Rata-rata		4,22
Kinerja karyawan		
1	Saya mengerjakan tugas dengan terampil.	4,03
2	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesalahan yang rendah.	4,31
3	Hasil kerja saya memenuhi standar mutu yang ditetapkan.	4,42
4	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan.	4,28
5	Hasil kerja saya mengalami peningkatan dari hari ke hari.	4,36
6	Saya menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari target yang ditetapkan.	4,39
7	Saya mengikuti instruksi dari atasan saya.	4,28
8	Saya mencari atau menemukan cara-cara baru untuk tugas yang lebih baik.	4,39
9	Saya mengerjakan pekerjaan dengan hati-hati.	4,33

10	Saya bersikap ramah terhadap karyawan lain.	4,03
11	Saya menjunjung tinggi norma-norma pekerjaan.	4,69
Rata-rata		4,32

Berdasarkan Tabel 3.38 di atas maka dapat diketahui bahwa nilai rata-rata jawaban untuk variabel budaya organisasi adalah 4,17. Kondisi ini mengungkapkan responden setuju bahwa mereka mengikuti pelatihan pada Kantor Pusat Credit Union Khatulistiwa Bakti di Pontianak, sehingga karyawan pada Kantor Pusat Credit Union Khatulistiwa Bakti di Pontianak semangat tinggi untuk mengikuti budaya organisasi.

Berdasarkan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 4,22. Kondisi ini mengungkapkan responden setuju bahwa mereka memiliki lingkungan kerja yang baik pada Kantor Pusat Credit Union Khatulistiwa Bakti di Pontianak, sehingga karyawan pada Kantor Pusat Credit Union Khatulistiwa Bakti di Pontianak memiliki lingkungan kerja yang baik.

Berdasarkan variabel kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kedua variabel dependen dengan rata-rata sebesar 4,32. Kondisi ini mengungkapkan responden setuju bahwa Kantor Pusat Credit Union Khatulistiwa Bakti di Pontianak memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat disimpulkan kinerja karyawannya tinggi akibat dari budaya organisasi dan lingkungan kerja yang tinggi.

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan maka akan diolah dalam program statistic Statistical Program for Social Science (SPSS) versi 22 untuk dilakukan pengujian dan mengetahui hasil hipotesis, berikut Tabel 2 hasil pengujian:

TABEL 2
HASIL UJI STATISTIK

Keterangan	Hasil
Uji Validitas	
Budaya Organisasi	
X1.1=0,404,X1.2=0,459,X1.3=0,814,X1.4=0,787,X1.5=0,793,X1.6=0,802,X1.7=0,871,X1.8=0,529,X1.9=0,833,X1.10=0,723	
Lingkungan Kerja	
X2.1=0,427,X2.2=0,813,X2.3=0,449,X2.4=0,666,X2.5=0,800,X2.6=0,541,X2.7=0,886,X2.8=0,805,X2.9=0,409,X2.10=0,434,X2.11=0,673	
Kinerja Karyawan	
Y1=0,623,Y2=0,824,Y3=0,668,Y4=0,836,Y5=0,811,Y6=0,817,Y7=0,752,Y8=0,719,Y9=0,802,Y10=0,623,Y11=0,824	

Keterangan	Hasil
Kesimpulan: semua pernyataan pada kuesioner dikatakan valid karena memiliki nilai r hitung > r tabel (0,329). Sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan ke pengujian berikutnya.	
Uji Reabilitas	Hasil
Budaya Organisasi	0,985
Lingkungan Kerja	0,953
Kinerja Karyawan	0,975
Kesimpulan: Semua variabel dikatakan reliabel karena memiliki nilai <i>Alpa Cronbach</i> lebih dari 0,70	
Uji Normalitas	Hasil
Asymp. Sig (2-tailed)	0,503c,d
Kesimpulan: Dengan metode uji Kolmogorov-Smirnov nilai signifikan sebesar 0,503 lebih besar dari alpha 0,05 maka model regresi dinyatakan berdistribusi normal.	
Uji Heteroskedastisitas	Hasil
Budaya Organisasi	0,777
Lingkungan Kerja	0,134
Kesimpulan: Berdasarkan nilai tabel t budaya organisasi sebesar 0,777 > 0,05 dan lingkungan kerja nilai tabel t sebesar 0,134 > 0,05 maka pengujian tersebut tidak terjadi masalah heterokedastisitas.	
Uji Autokorelasi	Hasil
DU < DW < 4-DU	1.6318 < 1.175 < 2.3682
Kesimpulan: Maka dapat dikatakan bahwa tidak ada masalah autokorelasi pada model regresi.	
Uji Korelasi	Hasil
Budaya Organisasi	0,879
Lingkungan Kerja	0,314
Kesimpulan: Hasil uji korelasi budaya organisasi lebih meningkat sebesar 0,879 dan hasil uji korelasi lingkungan kerja juga mengalami angka yang besar 0,314.	
Uji Koefisien Determinasi (R²)	Hasil
R Square (%)	0,532 (53,20%)
Kesimpulan: Variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 0,532. Sedangkan sisanya 0,468 persen.	
Uji Regresi Linear Berganda	Hasil
$Y = 0,540 X_1 + 0,266 X_2$	
Kesimpulan: Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0,540, koefisien regresi lingkungan kerja (X2) sebesar 0,266 terhadap kinerja karyawan (Y).	
Uji F	Hasil
F hitung	1,441
Tingkat signifikansi	0,005
Kesimpulan: Berdasarkan uji Anova atau F test didapat F hitung sebesar 1,441 dengan tingkat signifikan 0,005 hasil ini menunjukkan nilai probabilitas (0,005) jauh lebih kecil	

Keterangan	Hasil
dari alpha 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Credit Union Khatulistiwa Bakti di Pontianak.	
Uji t	Hasil
Budaya Organisasi	0,035
Lingkungan Kerja	0,011
Kesimpulan: Berdasarkan uji t yang dilakukan menunjukkan nilai signifikan variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 0,0392 dan variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,011 yang berarti nilai ini $<0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.	

Sumber: Data olahan 2020

Hasil pengujian korelasi, uji regresi linear berganda dan uji t variabel budaya organisasi diketahui hasil uji korelasi sebesar 0,879, hasil uji regresi linear berganda sebesar 0,540 dan hasil uji t sebesar $0,035 < 0,05$, menunjukkan nilai yang positif yaitu budaya organisasi (0,540) dan stres kerja (0,266) sehingga menunjukkan pengaruh variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Jika budaya organisasi dan lingkungan kerja tinggi maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan maka kinerja karyawannya baik.

HASIL UJI HIPOTESIS

1. Variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan pada penelitian ini diketahui bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh lebih besar daripada t_{tabel} yang artinya H_a diterima. Sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila budaya organisasi perusahaan semakin tinggi maka akan membuat kinerja karyawan meningkat.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan pada penelitian ini diketahui bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh lebih besar daripada t_{tabel} yang artinya H_a diterima. Sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila semakin tinggi lingkungan kerja karyawan maka akan membuat kinerja karyawan meningkat.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan pada penelitian ini diketahui bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh lebih besar daripada t_{tabel} yang artinya H_a diterima. Sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, besarnya pengaruh budaya organisasi dan lingkungan organisasi terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan dari hasil pembahasan penelitian adalah Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini bisa disimpulkan ketika kedua variable tersebut mengalami peningkatan sudah pasti kinerja karyawan juga ikut mengalami peningkatan. Budaya Organisasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Jadi ketika seorang karyawan semakin memegang teguh budaya organisasi yang telah menjadi aturan yang berlaku pada perusahaan semakin tinggi pula kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Jadi ketika seorang karyawan semakin merasa lingkungan kerja fisik yang mereka tempati itu kondusif dan nyaman semakin tinggi pula tingkat kelancaran kinerja karyawan dalam menyelesaikan kewajiban yang diterima.

Saran peneliti, berdasarkan hasil penelitian bahwa indikator budaya organisasi sebaiknya perusahaan meningkatkan pengawasan terhadap karyawannya yaitu dengan membentuk tim khusus agar pengawasan dapat dilakukan lebih maksimal. Hendaknya setiap karyawan mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, khususnya suasana kerja antar karyawan dapat ditingkatkan dengan sering melakukan rotasi antar cabang sehingga tidak terjadi kebosanan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Ghozali, H, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate: Dengan Program Ibm Spss 23*. Semarang: Undip, 2013.
- Hasibuan, Malayu D. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Angkasa, 2010.
- Ivancevich, John.M, dan Michael.R Matteson. *Organizational Behavior and Management*, sixth edition. New York: McGraw-Hill Company, 2002.

- Kharisma, Gogy Bara. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operasi Serba Usaha Setya Usaha di Kabupaten Jepara". Dipublikasi Perpustakaan UNNES, Universitas Negeri Semarang, 2013.
- Pasaribu, M. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian dan Perikanan Kota Medan." Universitas HKBP NOMMENSEN, 2018.
- Rivai, Veithzal Ahmad Fawzi Mohd Basri. *Performance Appraisal*. Jakarta: Rajawali Press, 2005.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press, 2011.
- Robbins, Stephen, P dan Mary Coulter. *Manajemen*, tenth edition. New York: Pearson Education inc., 2009.
- Sanusi, Anwar. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Selemba Empat, 2011.
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, *Pedoman Penulisan Skripsi, Edisi Revisi Kesembilan*. Pontianak, Widya Dharma, 2014.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sugiyono. *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*. Bandung: Alfabeta, 2012
- Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan dan penelitian Evaluasi*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R dan D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Taurisa, Chaterina Melina dan Intan Ratnawati. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan." *170 Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, September 2012, Hal. 170-187.
- Wibowo, *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja: Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Yulianti, Denti. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Sahabat Utama (Delear Suzuki)" *Jurnal Manajemen dan Bisnis (Almana)* Vol. 2 No. 1/April 2018.
- Ginting, S. (2021). The Effect of Organizational Climate and Job Satisfaction on the Formation of OCB in Marketing Staff of PT AJMI Pontianak Branch. *Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study*, 2(4), 76-83.