

**ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK BUDAYA ORGANISASI
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA
CU SUMBER KASIH
DI TERAJU**

Phonny Yulita

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak
e-mail: Phonnyyulita02@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah karakteristik budaya organisasi dan lingkungan kerja. Karakteristik budaya organisasi merupakan salah satu bagian yang cukup penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi, karena dalam sebuah organisasi atau perusahaan harus memiliki budaya organisasi didalamnya. Dengan adanya karakteristik budaya organisasi yang baik dalam sebuah organisasi atau perusahaan maka akan membuat kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan tersebut meningkat, begitu pula dengan lingkungan kerja yang baik dan mendukung dalam organisasi dimana tempat karyawan bekerja, karena didalam sebuah organisasi atau perusahaan yang memiliki budaya serta lingkungan yang baik maka akan membuat karyawannya nyaman dalam bekerja. Bentuk penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif dengan menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 56 responden yang merupakan karyawan CU Sumber Kasih di Teraju. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *sampling* jenuh. Pembahasan menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji F, dan uji *t*. *Software spss versi 22* digunakan untuk pengujian model penelitian. Hasil dari penelitian ini adalah karakteristik budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

KATA KUNCI: Karakteristik Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan didirikan karena memiliki tujuan yang ingin dicapai bersama. Organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari beberapa bagian yang saling berpengaruh dari satu bagian dengan bagian lainnya dalam melancarkan aktivitasnya. Pencapaian tujuan pada sebuah perusahaan tergantung pada faktor sumber daya manusia yang dapat memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan tersebut. Budaya perusahaan lahir dari perilaku individu didalam perusahaan, dimana hal ini dapat terjadi dikarenakan oleh pemimpin atau bahkan pendiri dari organisasi tersebut.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan maupun organisasi merupakan hal yang harus diperhatikan oleh pemimpin atau pendiri perusahaan, karena lingkungan kerja merupakan tempat di mana para karyawan bekerja dan bersosialisasi. Hal ini sangat

berdampak pada hasil kinerja perusahaan dan tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah perusahaan atau sebuah organisasi, dengan demikian lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. (Lianto, 2019).

Dalam organisasi, setiap anggota mempunyai ciri dan karakteristik budaya masing-masing sehingga diperlukan penyatuan persepsi seluruh anggota atas budaya organisasi. Dengan adanya kesatuan budaya tersebut, maka anggota akan membuat pertimbangan antara budaya sendiri yang disesuaikan dengan budaya organisasi yang terbentuk. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang ditetapkan dan dilaksanakan oleh anggota sebagai penunjuk identitas organisasi. Karakteristik Budaya Organisasi juga menjadi pemersatu anggota, peredam konflik, memotivasi anggota untuk merealisasikan tujuan organisasi dan menciptakan kinerja karyawan. Pengaruh budaya organisasi di tempat penelitian perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pengelolaan Budaya organisasi tidak dapat berjalan dengan mudah hal ini disebabkan oleh banyaknya individu yang memiliki sifat-sifat dan budaya yang berbeda didalam lingkungan organisasi tersebut. Lingkungan kerja yang ada didalam sebuah perusahaan baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik dapat berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Karakteristik budaya organisasi menjadi perhatian penting dalam banyak penelitian karena memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Menentukan dan menilai kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan tentunya memiliki sumber data yang itentik dengan sebuah perusahaan yang diteliti.

Berdasarkan kondisi tersebut peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam keterkaitan karekteristik budaya organisasi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada CU Sumber Kasih di Teraju. Untuk itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CU Sumber Kasih di Teraju Kecamatan Toba”.

KAJIAN TEORITIS

1. Karakteristik Budaya Organisasi

Robbins (2002: 247) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya atau suatu sistem dari

makna bersama. Bila orang-orang berinteraksi selama beberapa waktu, mereka membentuk suatu budaya. Setiap budaya mengembangkan aturan dan norma-norma yang mempengaruhi para anggota budaya tersebut. Tetapi orang-orang tidak hanya dipengaruhi oleh budaya tersebut; mereka juga dapat menciptakan budaya.

Dapat dipahami bahwa terdapat proses kompleks dalam interaksi anggota organisasi yang membentuk budaya organisasi. Pengertian-pengertian budaya organisasi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa nilai-nilai yang ada di dalam sebuah perusahaan merupakan pedoman-pedoman perilaku bagi para anggota organisasi yang ada di dalamnya. Penanaman nilai-nilai budaya organisasi berawal dari semenjak seseorang baru bergabung pada organisasi tersebut.

Dalam mencapai tujuannya untuk menanamkan nilai-nilai budaya organisasi dilingkungan anggotanya, perusahaan dalam hal ini melakukan upaya dalam mengkomunikasikan nilai-nilai perusahaan tersebut kepada para anggota yang berada dilingkungannya. Pengertian-pengertian budaya organisasi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa nilai-nilai yang ada di dalam sebuah perusahaan merupakan pedoman-pedoman perilaku bagi para anggota organisasi yang ada di dalamnya.

Penanaman nilai-nilai budaya organisasi berawal dari semenjak seseorang baru bergabung pada organisasi tersebut. Dalam mencapai tujuannya untuk menanamkan nilai-nilai budaya organisasi dilingkungan anggotanya, perusahaan dalam hal ini melakukan upaya dalam mengkomunikasikan nilai-nilai perusahaan tersebut kepada para anggota yang berada dilingkungannya.

Menurut Robbins dan Coulter (2016: 85) ada 7 dimensi karakteristik budaya organisasi yaitu:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko. Karyawan akan didorong oleh organisasi untuk berani bersikap inovatif dan tidak takut dalam mengambil resiko pada saat mengerjakan tugas-tugasnya.
- b. Perhatian pada detail. Karyawan akan dinilai oleh organisasi seberapa teliti, analisis dan perhatian pada detail dalam mengerjakan tugasnya.
- c. Orientasi hasil. Karyawan dituntut untuk mencapai hasil yang diharapkan tanpa memperhatikan cara pencapaiannya.
- d. Orientasi manusia. Dalam pengambilan keputusan karyawan diharapkan untuk memperhatikan dan mempertimbangkan faktor kemanusiaan.

- e. Orientasi tim. Karyawan diharapkan untuk bekerja dalam kerja kelompok(tim), dibandingkan dengan kerja individu dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.
- f. Agresivitas. Karyawan akan bersaing dalam menyelesaikan tugas mereka dibandingkan untuk bekerjasama.
- g. Stabilitas. Karyawan diharapkan untuk melakukan pemeliharaan status quo di dalam pengambilan berbagai keputusan dan tindakan.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan tempat seseorang berkerja atau melakukan aktivitas pekerjaan. Lingkungan kerja sangatlah memerlukan perhatian yang khusus karena di sana dapat menentukan hasil produksi yang akan di dapatkan. Suatu lingkungan yang aman dan nyaman akan membuat pekerjaan dapat dengan mudah di lakukan dan mendapat hasil yang baik dan memuaskan. Lingkungan kerja haruslah memiliki desain yang sedemikian rupa agar para pekerja dapat menciptakan suatu hubungan kerja yang mengikat para pekerja dengan lingkungannya.

Lingkungan kerja dapat di katakan baik apabila para karyawannya dapat melaksanakan kegiatan berkerja dengan optimal, aman, sehat, dan nyaman. Lingkungan kerja yang buruk dapat memberikan dampak yang buruk juga bagi perusahaan karena membuat para karyawan tidak dapat berkerja secara efisien. Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2010:183) menjelaskan bahwa Lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Sedangkan Sedarmayanti (2009:2) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sedarmayati (2009:26) ada 2 indikator Lingkungan kerja yaitu:

- a. Lingkungan kerja fisik
Lingkungan kerja fisik diukur dengan menggunakan tujuh indikator yaitu:
 - 1) Pencahayaan
Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya.
 - 2) Sirkulasi udara.
Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.

3) Kebisingan.

Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

4) Warna.

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan. Apabila warna dari suatu ruangan mempunyai komposisi yang menarik atau mempunyai karakter, perubahan yang positif pun akan timbul baik perubahan mood atau secara sikap.

5) Kelembaban udara.

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.

6) Fasilitas.

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik diukur dengan menggunakan tiga indikator:

1) Hubungan yang harmonis.

Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi. Apabila tercipta hubungan yang harmonis dapat menguntungkan pihak perusahaan karena karyawan dapat mengembangkan diri tanpa perlu terbatas dengan yang lainnya.

2) Kesempatan untuk maju.

Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan yang berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih.

3) Keamanan dalam pekerjaan.

Adalah keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja. Dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan. Baik keamanan meliputi internal maupun eksternal harus selalu terkordinasi secara baik oleh pihak keamanan perusahaan.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan Nawawi (2006: 63), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana dan pada waktu serta tempat dimana karyawan dan organisasi yang bersangkutan bekerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai

seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Kasmir (2017:208-210), ada lima indikator yang menjelaskan tentang kinerja karyawan, yaitu:

- a. Kualitas. Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Makin sempurna hasil kualitas nya, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang di hasilkan rendah maka kinerja nya juga rendah.
- b. Kuantitas. Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c. Waktu. Waktu merupakan di mana kegiatan tersebut dapat di selesaikan, atau suatu hasil produksi dapat di capai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.
- d. Penekanan biaya. Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
- e. Pengawasan. Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaanya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.
- f. Hubungan antar karyawan. Hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik, dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Hubungan antar karyawan ini merupakan perilaku kerja yang dihasilkan seorang karyawan.

PENELITIAN TERDAHULU

Berikut adalah penelitian terdahulu yang pernah dilakukan mengenai pengaruh karakteristik budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Tabel 1 sebagai berikut:

TABEL 1
PENELITIAN TERDAHULU

No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil
1	Ardini (2009)	Analisis perbandingan pengaruh langsung dan tidak langsung faktor Budaya Organisasi dan komitmen terhadap Kinerja Karyawan di UPTD parkir di kota Surabaya	Budaya organisasi yang harus diciptakan perusahaan secara kondusif akan komitmen karyawan dan melalui komitmen karyawan inilah yang akan berpengaruh kepada kinerja karyawan yang selanjutnya akan memengaruhi kinerja
2	Madjir dan Yuniar (2013)	Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang	Secara parsial pelatihan maupun budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3	Winanti (2013)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asri Distributor	Budaya Organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja
4	Fariz Ramanda Putra, dkk (2012)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja studi pada karyawan PT. Naraya Telematika Malang	adanya pengaruh lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan studi pada karyawan PT. Naraya Telematika Malang
5	Kusuma (2013)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang	Motivasi(X1), dan Lingkungan Kerja(X2), berpengaruh positif atau signifikan terhadap Kinerja karyawan(Y) di Hotel Muria Semarang
6	Sidayanti (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun	Lingkungan Kerja(X1), Disiplin Kerja(X2), dan Motivasi Kerja(X3) berpengaruh positif atau signifikan terhadap Kinerja Pegawai(Y) di DPRD Kabupaten Madiun

Sumber: Data olahan 2019.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang sudah diuraikan diatas maka hipotesis yang didapat adalah sebagai berikut:

H₁: Karakteristik budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CU Sumber Kasih di Teraju.

H₂: Karakteristik budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CU Sumber Kasih di Teraju.

H₃: Karakteristik budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CU Sumber Kasih di Teraju.

H₄: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CU Sumber Kasih di Teraju.

H₅: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CU Sumber Kasih di Teraju.

H₆: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CU Sumber Kasih di Teraju.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih serta mengetahui pengaruhnya. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CU Sumber Kasih di Teraju yang berjumlah 56 responden. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *sampling* jenuh. Analisis data dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif, untuk menjelaskan analisis setiap jawaban responden diberikan bobot dengan menggunakan skala likert dan menggunakan program SPSS 22 untuk pengujian data.

PEMBAHASAN

Berdasarkan tanggapan responden pada kuesioner yang telah disebarkan mengenai pengaruh karakteristik budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CU Sumber Kasih di Teraju, diperoleh hasil pengujian hipotesis melalui program SPSS versi 22 seperti yang terlihat pada Tabel 2 berikut ini.

1. Uji Validitas

TABEL 2
CU SUMBER KASIH DI TERAJU
UJI VALIDITAS

Indikator	Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Karakteristik Budaya Organisasi (X ₁)	X1.1	0,3946	0,2423	Valid
	X1.2	0,7999	0,2423	Valid
	X1.3	0,3207	0,2423	Valid
	X1.4	0,7156	0,2423	Valid
	X1.5	0,8455	0,2423	Valid
	X1.6	0,3009	0,2423	Valid
	X1.7	0,4203	0,2423	Valid
	X1.8	0,7156	0,2423	Valid

Indikator	Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
	X1.9	0,8455	0,2423	Valid
	X1.10	0,4203	0,2423	Valid
	X1.11	0,8045	0,2423	Valid
	X1.12	0,6871	0,2423	Valid
	X1.13	0,8066	0,2423	Valid
	X1.14	0,7728	0,2423	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	X2.1	0,6126	0,2423	Valid
	X2.2	0,6148	0,2423	Valid
	X2.3	0,4914	0,2423	Valid
	X2.4	0,3490	0,2423	Valid
	X2.5	0,3645	0,2423	Valid
	X2.6	0,6067	0,2423	Valid
	X2.7	0,5261	0,2423	Valid
	X2.8	0,3854	0,2423	Valid
	X2.9	0,3952	0,2423	Valid
	X2.10	0,6501	0,2423	Valid
	X2.11	0,5376	0,2423	Valid
	X2.12	0,5372	0,2423	Valid
	X2.13	0,4233	0,2423	Valid
	X2.14	0,6151	0,2423	Valid
	X2.15	0,5343	0,2423	Valid
	X2.16	0,5053	0,2423	Valid
	X2.17	0,4203	0,2423	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,8039	0,2423	Valid
	Y2	0,6829	0,2423	Valid
	Y3	0,5916	0,2423	Valid
	Y4	0,6482	0,2423	Valid
	Y5	0,5135	0,2423	Valid
	Y6	0,4415	0,2423	Valid
	Y7	0,5247	0,2423	Valid
	Y8	0,7603	0,2423	Valid
	Y9	0,5670	0,2423	Valid
	Y10	0,3638	0,2423	Valid
	Y11	0,3916	0,2423	Valid
	Y12	0,5135	0,2423	Valid

Sumber: Data olahan Program SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa semua r hitung lebih besar dari pada R tabel sehingga dapat dikatakan bahwa indikator dari pernyataan variabel karakteristik budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan adalah valid. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel penelitian dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

TABEL 3
CU SUMBER KASIH DI TERAJU
UJI RELIABILITAS

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
Karakteristik Budaya Organisasi (X)	0,888	0,60	RELIABEL
Lingkungan Kerja(X)	0,779	0,60	RELIABEL
Kinerja Karyawan(Y)	0,794	0,60	RELIABEL

Sumber: Data olahan Program SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa *Cronbach's Alpha* untuk variabel Karakteristik Budaya Organisasi adalah 0,627 dan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,779 dan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kinerja sebesar 0,842. Nilai ini lebih besar dari nilai pembandingan 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ke-3 variabel yang digunakan reliabel.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

TABEL 4
CU SUMBER KASIH DI TERAJU
UJI REGRESI LINIER BERGANDA
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,573	4,768		3,266	,002
TOTAL_K	,222	,059	,415	3,742	,000
TOTAL_L	,252	,074	,378	3,415	,001

a. Dependent Variable: TOTAL_KK

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2019

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa susunan persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 0,415 X_1 + 0,378 X_2$ dengan hasil pengujian sebagai berikut:

- a. Nilai koefisien regresi pada variabel karakteristik budaya organisasi mempunyai nilai 0,415. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik budaya organisasi mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan.
- b. Nilai koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja mempunyai nilai 0,378. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan.

4. Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

TABEL 5
CU SUMBER KASIH DI TERAJU
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,643 ^a	,414	,392	3,219	1,920

a. Predictors: (Constant), TOTAL_L, TOTAL_K

b. Dependent Variable: TOTAL_KK

Sumber: output SPSS, 2019

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa nilai R² (R square) sebesar 0,414. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen dapat menjelaskan perubahan variabel dependen sebesar 0,414 persen, sedangkan sisanya 0,590 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

5. Uji F

TABEL 6
CU SUMBER KASIH DI TERAJU
UJI F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	387,780	2	193,890	18,716	,000 ^b
Residual	549,060	53	10,360		
Total	936,839	55			

a. Dependent Variable: TOTAL_KK

b. Predictors: (Constant), TOTAL_L, TOTAL_K

Sumber: output SPSS, 2019

Hasil dari nilai Fhitung sebesar 18,716 dan nilai signifikansi sebesar 0,000b. Dimana nilai Fhitung diperoleh angka lebih besar dari Ftabel yaitu $18,716 > 3,17$ dan nilai signifikannya lebih kecil dari nilai 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

6. Uji t

TABEL 7
CU SUMBER KASIH DI TERAJU
UJI t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,573	4,768		3,266	,002
TOTAL_K	,222	,059	,415	3,742	,000
TOTAL_L	,252	,074	,378	3,415	,001

a. Dependent Variable: TOTAL_KK
 Sumber: output SPSS, 2019

Dari Tabel 7 dapat dilihat bahwa hasil dari nilai signifikan untuk variabel karakteristik budaya organisasi yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka HO: di tolak dan H1: diterima. Dengan demikian maka dapat diketahui bahwa variabel karakteristik budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan untuk variabel kedua yaitu lingkungan kerja menunjukkan angka 0,001 lebih kecil dari 0,05. Maka HO: di tolak dan H1: diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian mengenai analisis pengaruh karakteristik budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CU Sumber Kasih di Teraju, maka dapat disimpulkan karakteristik budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CU Sumber Kasih di Teraju. Hal ini terlihat dari hasil uji t pada Tabel 7 bagian signifikansi karakteristik budaya organisasi mendapat angka 0,000, yang mana lebih kecil daripada 0,050 ($0,000 < 0,050$). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semakin baiknya karakteristik budaya organisasi dalam sebuah perusahaan maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan. Selain itu variabel lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CU Sumber Kasih di Teraju. Hal ini terlihat dari hasil uji t pada Tabel 7 bagian signifikansi lingkungan kerja mendapat angka 0,001, yang mana lebih kecil daripada 0,050 ($0,001 < 0,050$). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semakin baiknya

lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan.

Penulis mengharapkan untuk riset selanjutnya agar dapat menambahkan variabel-variabel yang dapat mengembangkan penelitian ini untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik lagi.

Penulis mengharapkan pihak CU Sumber Kasih di Teraju agar dapat lebih memperhatikan karyawannya sehingga mereka dapat bekerja dengan giat dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka dan memperhatikan suara kebisingan mesin di tempat kerja agar karyawan dapat merasakan kenyamanan dalam bekerja. Perusahaan di harapkan dapat memperkuat karakteristik budaya organisasi dengan memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan karyawan agar mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan tugas, hal ini dilakukan agar karyawan lebih giat dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka serta mendapatkan hasil yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Nitisemito, Alex, S. 2010. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ardini, Lilis. 2018. "Analisis Perbandingan Pengaruh Langsung Faktor Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan di UPTD Parkir di Kota Surabaya." (*Jurnal Ekonomi dan Keuangan*) 13.2: 238-258.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Penerbit PT RajaGrafindo Persada.
- Kusuma, Arta Adi. 2013. *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang*. Diss. Universitas Negeri Semarang.
- Madjir, Sulbahri, and Listeti Yuniar. 2013. "Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang." *Strategi* 3.5: 341-357.
- Nugrahaningsing, Hartanti. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Pada PT. Tempuran Mas" *Jurnal Media Manajemen Masa*, Vol 4 No. 1, Januari – Juni

- Lianto. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55-61
- Putra, Fariz Ramanda. 2010. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Naraya Telematika Malang." *Jurnal. Malang: UB*.
- Robbins, Stephen, P, dan Mary Coulter. 2015. *Manajemen*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Septiani, Maulya., Bambang S. Sunuharyo, dan Arik Prasetya. 2016. "Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan" *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol. 40 No.2, November, Hal.98-105.
- Sidanti, Heny. 2015. "pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD kabupaten madiun." *Jurnal Jibeka* 9.1: 44-53.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Winanti, Marliana B. 2013. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ATRI DISTRIBUTION." *Jurnal Ilmiah Program Studi Sastra Inggris* 1.

