

ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HOK TONG DI PONTIANAK

Nikodimus Falerix

Email: niko.falerix@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan sebuah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan dari budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hok Tong di Pontianak. Bentuk penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak seratus empat puluh dua (142) yang merupakan seluruh karyawan bagian produksi pada PT Hok Tong di Pontianak. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuisioner. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan tambahan menggunakan teknik *slovin* untuk seluruh karyawan bagian produksi pada PT Hok Tong di Pontianak. Pengujian data dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 22 (*Statistical Program For Social Science, 22*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hok Tong di Pontianak. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi dan kondisi lingkungan lingkungan kerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Kata Kunci: budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai kebiasaan yang telah disepakati bersama dan diikuti sebagai pedoman perilaku karyawan. Budaya organisasi mempunyai peran untuk membedakan antara organisasi satu dengan yang lain dan berfungsi sebagai mekanisme kendali yang memandu serta membentuk sikap dan perilaku para karyawan.

Berdasarkan riset yang dilakukan oleh Tewel, *et al* (2020), budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan terutama menyangkut dalam soal profesionalisme dalam bekerja. Kemudian riset lain juga yang dilakukan oleh Jufrizen dan Rahmadhani (2020), mengatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, salah satu faktor keberhasilan organisasi sangat ditentukan juga oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja menjadi sangat penting karena berdampak terhadap

karyawan dalam upaya mencapai hasil kerjanya. Sasmito et al, (2021). Tujuan utama pengaturan lingkungan kerja adalah untuk menciptakan gairah kerja sehingga kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan dapat meningkat. Kontesa et al, (2020).

Berdasarkan riset yang dilakukan oleh Budianto dan Kantini (2015), lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian riset lain yang dilakukan Susetyo, Kusmaningtyas dan Tjahjono (2014), menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT Hok Tong di Pontianak, PT Hok Tong di Pontianak merupakan perusahaan Investasi dari negara Singapura yang bergerak dalam bidang Industri pengolahan karet. Proses produksi perusahaan ini sudah didukung oleh penggunaan teknologi (mesin) dan peralatan lainnya.

KAJIAN PUSTAKA

1. Budaya Organisasi

Untuk mendapatkan tujuan yang diinginkan dari setiap orang yang ada didalam organisasi tentu saja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya seperti budaya organisasi. Sobirin (2019: 125), menyatakan budaya organisasi merupakan keyakinan tata nilai, makna dan asumsi yang dapat membantu menegaskan cara untuk saling berinteraksi dan merespon lingkungan yang diberikan oleh sebuah kelompok sosial. Sedangkan menurut Sutrisno (2018:1), Budaya organisasi juga merupakan nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecah masalah-masalah organisasinya. Hartono, (2021).

Berikut adalah beberapa indikator yang dapat mempengaruhi budaya organisasi menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2002: 93):

1. Simbol yaitu kata-kata, gerakan, gambar, atau benda yang membawa makna tertentu yang hanya dikenali oleh mereka yang berbagai budaya.
2. Pahlawan adalah orang-orang, hidup atau mati, nyata atau imajiner, yang memiliki karakteristik yang sangat dihargai dalam suatu budaya, dan yang dengan demikian berfungsi sebagai model perilaku.
3. Ritual adalah kegiatan kolektif secara teknis berlebihan dalam mencapai tujuan yang diinginkan, tetapi yang dalam budaya dianggap penting secara sosial, karena itu mereka dilakukan untuk kepentingan mereka sendiri.
4. Nilai-nilai adalah hal-hal pertama yang dipelajari anak-anak bukan secara sadar, tetapi secara implisit.

Sobirin (2019: 250-251), berpendapat bahwa organisasi yang memiliki kinerja yang baik pasti didukung dengan budaya organisasi yang baik. Budaya menjalankan fungsinya dalam organisasi sebagai pembeda antara satu perusahaan dengan perusahaan yang lainnya dan menjadi sebuah identitas suatu perusahaan yang akan menjadi gambaran tentang keseluruhan kondisi internal dan eksternal baik itu organisasi ataupun orang-orang yang didalamnya. Ginting, (2021).

2. Lingkungan Kerja

Selain budaya organisasi yang menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja, lingkungan kerja juga berperan penting dalam menentukan kualitas kinerja bagi suatu perusahaan. Sedarmayanti (2011:21), mencetuskan lingkungan kerja adalah keseluruhan keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai dalam bekerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Selain itu, Sutrisno (2019: 118), berpendapat lingkungan kerja juga merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Hasil yang optimal dapat dicapai jika manusia mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik dan apabila didukung oleh suatu lingkungan kerja yang sesuai. Pelealu, (2022). Lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia bisa melakukan pekerjaannya secara optimal, nyaman dan aman. Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Asriel (2016: 184), mengemukakan bahwa lingkungan fisik merupakan semua yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan.

Ada beberapa indikator dari lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi kinerja manusia menurut Sedarmayanti (2011: 28):

1. Penerangan, dalam melaksanakan tugas karyawan sangat membutuhkan penerangan yang cukup.
2. Suhu udara, tekanan udara serta sirkulasinya dalam suatu ruangan menentukan kenyamanan untuk bekerja.
3. Ruang gerak, merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.
4. Kebersihan, yakni keadaan tempat kerja yang bebas dari sampah dan kotoran lainnya yang dapat menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja.
5. Kebisingan, adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga yang dapat mengganggu fokus seseorang dalam bekerja.

Selain lingkungan kerja fisik ada pula lingkungan kerja non fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sedarmayanti (2011:26), menjelaskan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Ada beberapa indikator dari lingkungan kerja non fisik yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja menurut Sedarmayanti (2011: 26):

1. Hubungan kerja dengan atasan.
2. Hubungan kerja dengan rekan kerja.
3. Hubungan kerja dengan bawahan.

Lingkungan kerja yang dapat memuaskan tenaga kerja akan berdampak kepada semangat dalam bekerja sehingga akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga apabila kerja yang kurang memuaskan bagi tenaga kerja dapat menyebabkan tenaga kerja tersebut bekerja dalam suasana yang tidak nyaman, sehingga dapat menurunkan tingkat kinerja.

3. Kinerja Karyawan

Setiap organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang yang bekerja harus paham dengan apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan serta kemampuan tenaga kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu dan dilakukan secara berkala.

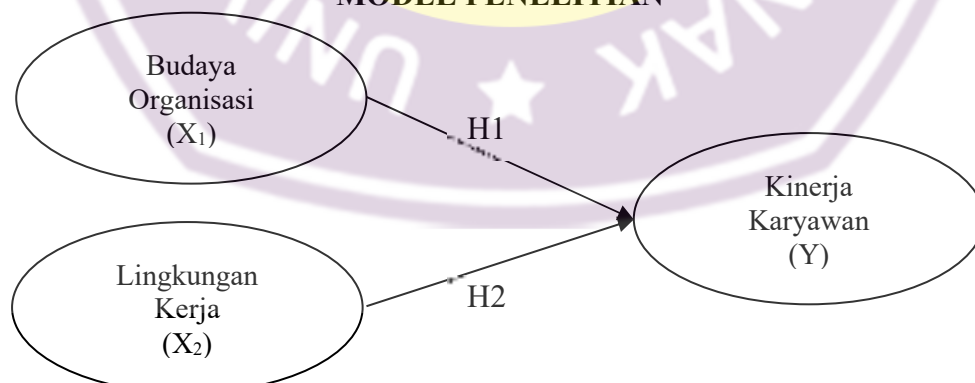
Ada beberapa indikator pembentuk kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017: 75):

1. Kualitas, berkaitan dengan kerapihan dan ketelitian dari hasil kerja yang diperoleh.
2. Kuantitas, kecepatan dan kemampuan dalam bekerja mempengaruhi kuantitas kerja.
3. Dapat diandalkan, seorang yang dapat diandalkan berarti mampu, akan dan pasti menyelesaikan tugas yang mereka terima.
4. Sikap, dalam hal ini bahwa perilaku menentukan seseorang dapat bekerja dengan baik atau tidak.

Maka dari itu, melihat dan mengetahui hasil kerja yang baik serta berkualitas dari kinerja karyawannya adalah salah satu tujuan utama dari seorang manajer perusahaan. Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016: 188), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Disisi lain Fahmi (2016: 127), berpendapat kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode. Tannady (2017: 153), juga menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan atau suatu departemen atau suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan targetnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode penilaian tertentu.

Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan diantaranya ditandai dengan seseorang telah memiliki prestasi yang dihasilkan sesuai dengan posisinya dalam bekerja. Jadi, dengan kinerja yang baik, perusahaan sudah masuk kedalam keberhasilan dalam mencapai tujuannya. Hasibuan (2011: 94), mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu dan kinerja juga merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

GAMBAR 1
MODEL PENELITIAN



Sumber: Data Olanah, 2020

Dari model diatas dapat dilihat bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian

yang dilakukan oleh Sulistiawan, Riadi dan Maria (2017) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Subulus 2 Samarinda dengan hasil yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sebulus 2 Samarinda.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis hendak mengetahui hubungan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hok Tong di Pontianak. Bentuk penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian asosiatif dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuisisioner. Teknik sampling yang penulis gunakan adalah *purposive sampling* dengan tambahan menggunakan teknik *slovin* yang mana sampel berjumlah 142 orang yang diambil dari seluruh populasi karyawan sebanyak 219. 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*).

PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hok Tong di Pontianak. Oleh karena itu, penulis perlu mengetahui dan menganalisis tanggapan responden terhadap masing-masing indikator untuk variabel yang diukur dalam penelitian ini yang ditunjukkan pada Tabel 1 berikut ini:

TABEL 1
HASIL UJI STATISTIK

Keterangan	Hasil
Uji Validitas	
X1: Budaya Organisasi X1.1: 0,467 ; X1.2: 0,932 ; X1.3: 0,969 ; X1.4: 0,974 ; X1.5: 0,922 ; X1.6: 0,956 ; X1.7: 0,973 ; X1.8: 0,952	Valid

Keterangan	Hasil
<p>X2: Lingkungan Kerja</p> <p>X2.1: 0,950 ; X2.2: 0,961 ; X2.3: 0,950 ; X2.4: 0,961 ; X2.5: 0,371 ; X2.6: 0,723 ; X2.7: 0,740 ; X2.8: 0,953 ; X2.9: 0,871 ; X2.10: 0,957 ; X2.11: 0,877 ; X2.12: 0,967 ; X2.13: 0,625 ; X2.14: 0,898</p>	Valid
<p>Y: Kinerja Karyawan</p> <p>Y1.1: 0,750 ; Y1.2: 0,519 ; Y1.3: 0,762 ; Y1.4: 0,418 ; Y1.5: 0,738 ; Y1.6: 0,877 ; Y1.7: 0,661 ; Y1.8: 0,868</p>	Valid
Uji Reliabilitas	
<p>X1: Budaya Organisasi = 0,964 X2: Lingkungan Kerja = 0,973 Y: Kinerja Karyawan = 0,852</p>	Reliable
Uji Normalitas	
<p><i>One Sample Komogorov-Smirnov</i> Monte Carlo Sig. (2-tailed) : 0,087 Konklusi: uji normalitas dengan menggunakan <i>one sample kolmogorov-smirnov</i> menghasilkan nilai signifikansi > 0,05 yang artinya nilai residual berdistribusi normal.</p>	Normal
Uji Linearitas	
<p>X1: Budaya Organisasi = 0,075 X2: Lingkungan Kerja = 0,125 Konklusi: dapat diketahui bahwa nilai signifikansi <i>deviation from linearity</i> pada variabel bebas > 0,05 sehingga terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan kinerja variabel terikat.</p>	Terdapat hubungan yang linear
Uji Multikolinearitas	
<p>Nilai Tolerance = X₁= 0,867 ; X₂= 0,867 Nilai VIF = X₁= 1,015; X₂= 1,015 Konklusi: nilai tolerance yang dihasilkan lebih > 0,1 dan nilai VIF yang dihasilkan < dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.</p>	Tidak terjadi multikolinearitas
Uji Heteroskedastisitas	
<p>X₁= 0,104 ; X₂= 0,198 Konklusi: tidak terdapat masalah heteroskedastisitas, karena nilai signifikan kedua variabel > 0,05.</p>	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Keterangan	Hasil
Uji Koefisien Determinasi	
<i>R square</i> = 0,218 Konklusi: variabel budaya organisasi dan lingkungan kinerja karyawan sebesar 21,80 persen, sedangkan 78,20 persen dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.	0,218
Analisis Regresi Linear Berganda	
$Y = 0,306 X_1 + 0,772 X_2$ Konklusi: Koefisien regresi variabel budaya organisasi memiliki nilai sebesar 0,306 dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,772 yang berarti dari model regresi tersebut variabel budaya bebas berpengaruh secara positif terhadap variabel terikat.	0,306 0,772
Uji t	
Sig: $X_1 = 0,049$; $X_2 = 0,000$ Konklusi: nilai signifikan variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.	0,049 0,000
Uji F	
Sig= 0,000 Konklusi: nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti < dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi sudah fit dan layak untuk menjelaskan pengaruh hubungan variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.	0,000

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2020

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT Hok Tong di Pontianak mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Hok Tong di Pontianak, hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan nilai lebih kecil dari t tabel. Selain budaya organisasi, lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan

pada PT Hok Tong di Pontianak, hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan nilai lebih kecil dari t tabel. Selain pengaruh yang dilihat secara parsial, budaya organisasi dan lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Hok Tong di Pontianak, hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji F yang menunjukkan nilai lebih kecil dari F tabel.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan bahwa budaya organisasi PT Hok Tong di Pontianak harus lebih ditingkatkan terutama pada dimensi nilai-nilai perusahaan. karena berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis menemukan bahwa rata-rata jawaban responden pada dimensi nilai-nilai perusahaan lebih rendah dibandingkan dengan dimensi yang lainnya. Selain itu, Lingkungan kerja yang dimiliki oleh PT Hok Tong di Pontianak sebaiknya di tinjau ulang untuk melihat apakah terdapat kekurangan yang perlu diperbaiki, karena berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis menemukan bahwa rata-rata jawaban responden pada dimensi penerangan dan suhu udara lebih rendah dibandingkan dengan dimensi yang lainnya.

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan, karena itu dianjurkan untuk peneliti selanjutnya untuk bisa menyempurnakan dengan menambah faktor lain yang berkaitan dengan budaya organisasi dan lingkungan kerja dikarenakan hanya sebanyak 21,80 persen perubahan variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh perubahan variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja yang ditemukan penulis dalam meneliti PT Hok Tong di Pontianak.

DAFTAR PUSTAKA

Budianto, A. Aji Tri, dan Amelia Katini, 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta". *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol.3, pp. 100-124.

Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

Fahmi, Irham, 2016. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.

- 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.
- Hartono. (2021). COVID-19 Vaccine: Global Stock Market “Game Changer”. *Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study*, 2(2), 8-17.
- Jufrizen dan Khairani Nurul Rahmadhani, 2020. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi”. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara*, Vol.3, no.1, pp. 66-79.
- Kontesa, M., Chai, L.S., Brahmana, R.K. dan Contesa, S. (2020). Do Female Directors Manipulate Earnings. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, 15(2), 141-151.
- Pelealu, D.R. (2022). The Effect of Perceived Organizational Support, Psychological Well-Being, and Person Job Fit on Organizational Commitment through Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Variable Intervening in Automotif Companies. *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 9(4), 81-94.
- Sasmito, W.T.H.C., Gunawan, C.I. dan Yulita, Y. (2021). Management of Handcraft MSME Sector Policy During the Covid-19. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 25(1), 38-46.
- Sulistiawan, Deni, Sukisno S. Riadi, dan Siti Maria, 2017. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sebulu 2 Samarinda”. *Jurnal Kinerja*, Vol.14, no.2, pp. 61-69.
- Susetyo, Eko Widyanto, Amiartuti Kusmaningtyas dan Hendro Tjahjono, 2014. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya”. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, Vol.1, no.1 , pp. 83-93.
- Tewal, Ferdinan S., Silvya L. Mandey, A. Joy dan M. Rattu, 2017. “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Maria Walanda Maramis Minahasa Utara”. *Jurnal EMBA*, Vol.5, no.3, pp. 3744-3753.