

ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CU SEMARONG KANTOR PUSAT DI SOSOK KECAMATAN TAYAN HULU KABUPATEN SANGGAU

Victoria Febriani

email: viktoriafebriani@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan terhadap kinerja karyawan pada CU Semarong Kantor Pusat di Sosok Kecamatan Tayan Hulu Kabupaten Sanggau. penelitian ini menggunakan penelitian Asosiatif, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 responden pada CU Semarong Kantor Pusat Di Sosok Kecamatan Tayan Hulu Kabupaten Sanggau. Teknik analisis data menggunakan analisis kuantitatif, dengan menggunakan skala likert dan untuk memproses data pada penelitian ini menggunakan program spss 22. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode teknik sampel jenuh. Pembahasan dengan menggunakan uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, uji linearitas, uji F, uji *t* dan uji koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KATA KUNCI: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi perusahaan dalam meningkatkan kinerja yang efektif. Budaya organisasi mempunyai struktur adat, tradisi, norma dan etika yang turun menurun digunakan diantara karyawannya dalam organisasi dalam meningkatkan kinerja organisasi dalam hal ini menyangkut pelayanan yang diharapkan sesuai atau bahkan melebihi kebutuhan pelanggan, organisasi yang memiliki budaya yang kuat dapat mempunyai pengaruh yang bermakna bagi perilaku dan sikap anggotanya.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung, Untuk itu perlunya lingkungan kerja yang baik agar dapat membantu karyawan melakukan tugas dan tanggung jawabnya, supaya mencapai hasil kerja yang baik dan optimal. Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik maka kinerja yang di peroleh sistem kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia di dalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman dalam sebuah perusahaan seperti *credit union* sangat menuntut karyawan memberikan kinerja yang baik untuk tujuan *credit union* yang mengharapkan kinerja yang maksimal, salah satunya *credit union* yang di dirikan kurang lebih pada dua puluh tujuh tahun yang lalu, *credit union* (CU) Semarang Bertempat Di Sosok Kecamatan Tayan Hulu Kabupaten Sanggau sebagai Kantor Pusat. *Credit union ini* mempekerjakan karyawannya di dalam kantor maupun di lapangan yang membuat kinerja lebih efektif dan maksimal, karyawan yang memberikan kinerja yang maksimal.

KAJIAN TEORITIS

1. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada karyawan baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar (Luthans, 2011: 137) Menurut Robbins dan Coulter (2004: 58), budaya organisasi adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan, sebagian besar cara mereka bertindak. Dimensi dan indikator budaya organisasi menurut Robbins dan Coulter (2004 :59)

Lingkungan Kerja merupakan dimana tempat karyawan dalam suatu organisasi melakukan aktivitas dan pekerjaannya dalam suatu perusahaan. Menurut (Sedarmayanti, 2011) Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu:

- 1) Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
- 2) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Sedangkan menurut Nitimisento (2012) mendefinisikan lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang terdapat dalam struktur dan proses kegiatan perusahaan yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksana atau pegawai yang bersifat menunjang ke arah pencapaian cita-cita yang diinginkan oleh perusahaan secara keseluruhan maupun pelaksana. Berikut indikator-indikator lingkungan kerja menurut Rahmawanti, Swasto, dan Prasetya (2014:3)

2. Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2014:9) kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas dan kuantitas yang di capai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja di dalam suatu organisasi sangat perlu diperhatikan dengan baik agar para pekerja melakukan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik. Kinerja karyawan adalah pencapaian tugas dan tanggung jawab, dimana dalam bekerja harus sesuai dengan program organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Menurut Wibowo (2012:8) kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan itu sendiri menunjukkan kinerja. Indikator Kinerja Karyawan menurut mangkunegara (2017: 75) indikator dalam pengukuran kinerja meliputi kualitas, kuantitas, dapat diandalkan, dan sikap.

MODEL PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian Asosiatif dan metode yang digunakan adalah metode Kuantitatif, dengan menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 responden pada CU Semarang Kantor Pusat Di Sosok Kecamatan Tayan Hulu Kabupaten Sanggau. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode teknik sampel jenuh. Pembahasan dengan menggunakan uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, uji F, uji *t* dan uji koefisien determinasi. Model Pengujian yang digunakan menggunakan program *software* spss 22. Hasil dari penelitian ini adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Untuk menganalisis pengaruh data tingkat budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan maka diperlukan perhiyungan data sebagai berikut :

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas yang dilakukan oleh penulis untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis yang dilakukan oleh penulis adalah jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka item pernyataan angket tersebut dinyatakan valid. Nilai dari R tabel di tentukan berdasarkan rumus $df= n-2$ sehingga dengan sampel yang dapat diolah sebesar 40 responden menghasilkan R_{tabel} senilai 0,3120.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang diukur dengan suatu pengukuran pada kuesioner di CU Semarang Kantor Pusat Di Sosok Kecamatan Tayan Hulu Kabupaten Sanggau. Dalam penelitian ini teknik untuk menghitung indeks reliabilitas yaitu dengan melihat apabila nilai $Alpha$ lebih besar dari r_{hitung} ($Alpha > r_{hitung}$), maka indeks reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, nilai koefisien $Alpha$ yang digunakan 0,60 dan nilai reabilitas budaya organisasi 0,911, nilai reabilitas lingkungan kerja 0,882 sedangkan kinerja karyawan nilai reabilitasnya 0,750.

2. Uji asumsi klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau *residual* memiliki distribusi normal. Data yang baik adalah data yang memiliki distribusi yang normal sehingga syarat agar lolos uji normalitas adalah distribusi data harus dinyatakan normal. Data yang normal apabila memiliki nilai probabilitas lebih besar dari nilai tingkat signifikansi yaitu 0,05. Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed)) yang diperoleh pada uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,200. Nilai signifikansi ini lebih besar dari nilai 0,05, sehingga model regresi ini dapat dinyatakan lolos uji normalitas.

TABEL 1
UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.77627591
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.064
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas merupakan bagian dari uji asumsi klasik tujuannya untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas. Dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Nilai *tolerance* adalah besarnya tingkat kesalahan yang dibentuk secara statistik, sedangkan nilai *VIF* adalah faktor inflasi penyimpangan baku kuadrat, apabila nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,10$ maka hasil data tersebut tidak mengalami gejala multikolinieritas. Untuk dapat mengetahui uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 2.

TABEL 2
UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.109	4.375		2.311	.027		
BUDAYA ORGANISASI	.329	.103	.658	3.198	.003	.352	2.841
LINGKUNGAN KERJA	.007	.104	.014	.066	.947	.352	2.841

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada Tabel 1.2, menunjukkan nilai VIF dari variabel budaya organisasi adalah $2,841 < 10$ dan nilai *tolerance* $0,352 > 0,10$. Nilai VIF dari variabel lingkungan kerja adalah $2,841 < 10$ dan nilai *tolerance* $0,352 > 0,10$. Berdasarkan hasil dari pengujian tersebut maka tidak ada terjadi gejala multikolinieritas antara variabel budaya organisasi dan lingkungan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji untuk menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linier. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linier. Apabila asumsi heteroskedastitas tidak terpenuhi, maka diketahui adanya penyimpangan, di mana dalam model regresi harus dipenuhi syarat tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dengan nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dan apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka dinyatakan model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas.

TABEL 3
UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.053	2.681		1.138	.262		
BUDAYA ORGANISASI	.049	.063	.214	.784	.438	.352	2.841
LINGKUNGAN KERJA	-.070	.064	-.299	1.098	.280	.352	2.841

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

Pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai signifikan pada variabel budaya organisasi sebesar $0,438 > 0,05$ dan variabel lingkungan kerja sebesar $0,280 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.

d. Uji linearitas

TABEL 4
UJI LINEARITAS BUDAYA ORGANISASI

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			140.842	14	10.060	3.062	.007
Kinerja_Karyawan *	Between Groups	Linearity	89.287	1	89.287	27.178	.000
		Deviation from Linearity	51.554	13	3.966	1.207	.330
Budaya_Organisasi	Within Groups		82.133	25	3.285		
Total			222.975	39			

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai signifikan *deviation from linearity* pada variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,330. Nilai $0,330 > 0,05$ sehingga terdapat hubungan yang linear antara variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

TABEL 5
UJI LINEARITAS LINGKUNGAN KERJA

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			119.725	14	8.552	2.071	.054
Kinerja_Karyawan *	Between Groups	Linearity	65.910	1	65.910	15.959	.001
		Deviation from Linearity	53.815	13	4.140	1.002	.478
Lingkungan_Kerja	Within Groups		103.250	25	4.130		
Total			222.975	39			

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai signifikan *deviation from linearity* pada variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,478. Nilai $0,478 > 0,05$ sehingga terdapat hubungan yang linear antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

e. Uji Autokolerasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel dependen dan independen mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan dapat dilihat nilai statistik Durbin-Watson sebesar 2,232. Dengan nilai signifikansi 5%, sampel yang dimiliki sebanyak 40 observasi, dan variabel penjelas sebanyak 3, maka didapatkan nilai dL Durbin-Watson sebesar 2,232. Nilai dL sebesar 1,3908 dan dU sebesar 1,6000. Dengan demikian maka ($2,232 < 1,3908 < 4 - 1,6000$). Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah atau dinyatakan lulus dalam pengujian autokorelasi. Berikut ini hasil uji Autokorelasi pada Tabel 6 adalah sebagai berikut:

TABEL 6
HASIL PENGUJIAN AUTOKORELASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.669 ^a	.448	.418	1.824	2.232

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan Tabel 6 maka diketahui nilai *Adjusted R Square* adalah senilai 0,418. Dari nilai tersebut dapat dilihat bahwa sebanyak 41,8 persen kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 58,2 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Dari Tabel 2 dapat dibentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + 0,658 X_1 + 0,014 X_2 + e$$

Interpretasi dari regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Koefisien regresi variabel budaya organisasi memiliki nilai sebesar 0,658 artinya variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

- b. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 0,014 artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

5. Uji Hipotesis

- a. Uji F

TABEL 7
UJI F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	99.924	2	49.962	15.023	.000 ^b
Residual	123.051	37	3.326		
Total	222.975	39			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI

Sumber: Data olahan program SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 7, diketahui bahwa F_{hitung} memiliki nilai sebesar 15,023 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3,24 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan model regresi ini layak dan lolos uji F. Dari hasil pengujian di atas maka dapat dinyatakan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CU Semarang Kantor Pusat di Sosok.

- b. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan. Uji t dilakukan dengan melihat nilai signifikansi, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 2.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada Cu Semarang Kantor Pusat di Sosok. Semakin baik Inovasi memperhitungkan resiko, Memberi perhatian pada masalah secara detail, Orientasi terhadap hasil, Orientasi tim, Agresifitas, Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja

maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. perusahaan juga memperhatikan lingkungan kerja dan menciptakan sebuah lingkungan kerja yang lebih baik dan asik supaya setiap karyawan bisa merasa fress ketika mereka menikmati pekerjaannya serta memberikan edukasi kepada setiap karyawan agar setiap karyawan dapat lebih cerdas dalam setiap pekerjaan sehingga setiap target yang diberikan pun akan tercapai dengan hasil yang puas baik bagi perusahaan maupun karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Burso. (2018). *Buku Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* . jakarta: Prenadamedia group.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Terjemahan, Jilid satu, Edisi kesepuluh)*. Jakarta: Indeks.
- Duwi, P. (2011). *Buku Saku SPSS cetakan pertama*. Yogyakarta: Penerbit MediaKom.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 23 Edisi Kedelapan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hatikue. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan* . Innovation & Application Of Technology For Managing Industries 20-25.
- Luthans, F. (2011). *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, P. (2010). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.