

URGENSI BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA UNTUK PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN

Mutinda Teguh Widayanto¹, Moh. Iskak Elly², Eka Sari Rosiana Rosady³

¹²³Universitas Panca Marga, Indonesia

1mutindateguh@upm.ac.id, 2iskak_upm@yahoo.co.id, 3ekasarirr@yahoo.co.id

Diterima : 21-04-2022
Direvisi : 08-05-2022
Disetujui : 13-05-2022

Abstrak Penelitian ini dilakukan di PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Kota Probolinggo dengan tujuan untuk mengetahui urgensi budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Studi ini dilakukan pada karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan variabel independen budaya organisasi dan lingkungan kerja, serta variabel dependen kinerja karyawan. Jumlah sampel sebanyak 34 orang diperoleh dari populasi dengan menggunakan sampel jenuh yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R square), pengujian hipotesis yang terdiri dari uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, selain itu, secara parsial budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian terbukti bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja mempunyai urgensi untuk mendapat perhatian karena mempunyai pengaruh terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan.

Kata kunci: budaya organisasi, lingkungan kerja, kinerja

Abstract This research was conducted at PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Probolinggo City with the aim of knowing the urgency of organizational culture and work environment simultaneously and partially on employee performance, this study was conducted on employees of PT. Randu Putra Perkasa Nusantara. The type of research used is quantitative, with the independent variable organizational culture and work environment, and the dependent variable employee performance. The number of samples as many as 34 people was obtained from the population using a saturated sample, that is, all members of the population were used as samples. The data analysis method used validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R square), hypothesis testing consisting of F test and t test. The results of the study indicate that organizational culture and work environment have a simultaneous effect on employee performance, in addition, partially organizational culture has an influence on employee performance and the work environment also has an influence on employee performance. Thus, it is proven that organizational culture and work environment have urgency to get attention because they have an influence on efforts to improve employee performance.

Keywords: organizational culture, work environment, performance

PENDAHULUAN

Perusahaan didirikan dengan tujuan untuk dapat memberikan manfaat bagi semua pemangku kepentingan yang ada, untuk itu pengelola usaha dituntut untuk dapat mengelola usahanya melalui

optimalisasi semua sumberdaya yang ada agar bisa mencapai tujuan yang ditetapkan (Widayanto, 2020). Manajemen perusahaan melakukan berbagai upaya agar perusahaan yang dikelolanya dapat beroperasi dengan

berbagai perubahan yang terjadi di lingkungan bisnisnya. Pada masa globalisasi dan era disrupsi saat ini, perusahaan diharapkan dapat beroperasi lebih efisien dan efektif (Widayanto, 2020), sehingga bisa tetap eksis dibandingkan para pesaingnya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumberdaya yang mempunyai penting dalam operasional perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa karyawan yang dipekerjakan di perusahaan adalah sebagai pelaku, penggerak, pemikir, dan perencana serta berperan aktif dalam aktivitas perusahaan, karena itu, sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam aktivitasnya, karyawan berperilaku sesuai budaya organisasi yang ada. Budaya organisasi dapat makna sebagai perangkat sistem nilai (*value*), keyakinan (*belief*), asumsi (*assumption*), atau norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah dalam organisasinya. Secara sadar atau tidak, setiap personil di dalam perusahaan atau organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya, sehingga budaya organisasi memiliki hubungan yang kuat yang dapat mempengaruhi perilaku maupun efektivitas kinerja perusahaan.

Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana karyawan melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara sesama karyawan dengan atasan dan dengan sesama karyawan serta dengan lingkungan kerja fisik tempat karyawan beraktivitas. Lingkungan kerja yang baik akan menjadi impian bagi setiap setiap karyawan, sehingga karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga

dapat mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan merasa senang dengan lingkungan kerjanya, maka karyawan tersebut akan betah berada di tempat kerja untuk melakukan aktivitasnya. Sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan kinerja dapat karyawan juga meningkat.

Kinerja merupakan hasil atau fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi. Setiap perusahaan menetapkan target kinerja hendak dicapai dalam usaha mewujudkan tujuan perusahaan. Berbagai faktor dapat mempengaruhi pencapaian kinerja dalam suatu perusahaan. Pencapaian kinerja yang optimal merupakan hasil dari kinerja setiap individu dan tim yang ada dalam organisasi atau perusahaan tersebut (Widayanto, 2020). Dalam usaha untuk mencapai kinerja yang diharapkan, perusahaan senantiasa berupaya untuk memperbaiki berbagai faktor yang dapat memperbaiki capaian kinerja yang diharapkan, berbagai faktor tersebut diantaranya adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja.

PT. Randu Putra Perkasa Nusantara adalah perusahaan yang bergerak di bidang property yang berlokasi di Kota Probolinggo. Dipilihnya perusahaan ini menjadi objek penelitian karena perusahaan ini mempunyai karyawan yang cukup banyak dan bidang pekerjaan (sesuai *job description*) yang cukup beragam sehingga peneliti menganggap perusahaan ini layak dijadikan objek untuk penelitian berjenis induktif. Dalam upaya untuk mencapai tujuan dan target perusahaan, berbagai upaya sudah dilakukan sehingga perusahaan ini berkembang cukup baik dan dapat memperluas area usahanya ke daerah lain di luar Kota Probolinggo. Untuk dapat mencapai tujuan jangka panjang perusahaan, maka usaha-usaha untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan perlu terus dilakukan sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan, salah satunya adalah dengan menumbuhkan budaya organisasi

dan menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan. Atas dasar hal tersebut maka penelitian ini dilakukan sehingga dapat diketahui urgensi budaya organisasi dan lingkungan kerja dalam upaya peningkatan kinerja Karyawan.

TINJAUAN LITERATUR

Budaya Organisasi

Budaya organisasi juga disebut dengan budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan). Dalam budaya organisasi, terjadi sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasi dalam diri para anggota, menjiwai orang per orang di dalam organisasi.

Menurut Robbins & Coutler, budaya organisasi merupakan nilai-nilai bersama, prinsip, tradisi, dan cara melakukan hal-hal yang mempengaruhi cara anggota organisasi bertindak (Edison et al., 2020). Terdapat beberapa indikator untuk melihat derajat budaya organisasi yaitu kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa dan orientasi tim (Edison et al., 2020).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis

prestasi kerja pegawai juga tinggi. Terdapat beberapa indikator untuk menilai lingkungan kerja sebuah perusahaan, yaitu penerangan, pertukaran udara, suara/kebisingan, kebersihan dan keamanan (Sudaryo et al., 2018).

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai dan Sagala (2013), kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Mathis dan Jackson terdapat beberapa indikator untuk mengukur kinerja yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja, dan kerja sama (Sudaryo et al., 2018).

Penelitian Terdahulu

Terdapat banyak penelitian yang sudah dilakukan terkait dengan budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja. (Massie et al., 2017) yang melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom, Tbk Manado, menyimpulkan terdapat pengaruh simultan budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Insan & Yuniawan, 2016) yang melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Keperawatan RSUD Tugurejo Semarang), menyimpulkan terdapat pengaruh simultan gaya kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan Terdapat pengaruh secara parsial lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Sutrisno, 2010) yang melakukan penelitian dengan judul

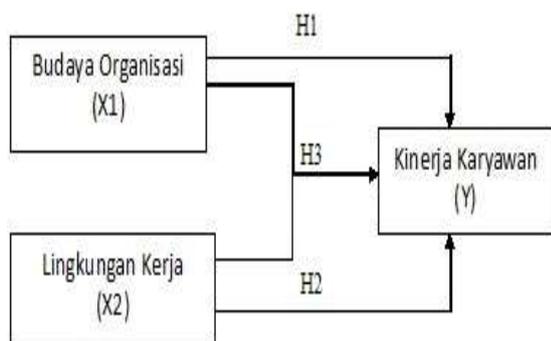
Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Karya Putra Di Surabaya, menyimpulkan terdapat pengaruh simultan budaya organisasi, stres kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan dan Terdapat pengaruh parsial budaya organisasi, stres kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan. Serta pengaruh dominan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan uraian teori, dapat dikembangkan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- H1: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H3: Budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Untuk memberi gambaran penelitian ini dan atas dasar pengembangan hipotesis maka dapat dibuat gambar alur hipotesis dalam suatu kerangka konsep penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan hubungan kausal, yaitu

menguji hubungan yang bersifat sebab akibat (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara berjumlah 34 karyawan dengan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang ada. Pada penelitian ini, metode pengumpulan data yang diambil adalah pengumpulan data primer. Data primer adalah data kuesioner yang diperoleh dengan pembagian kuesioner kepada responden penelitian tentang variabel penelitian. Kuesioner yang diberikan adalah pernyataan tentang masing-masing variabel sesuai indikator, penentuan skor kuesioner dilakukan dengan menggunakan skala Likert dengan skor 1 s/d 5.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini digolongkan ke dalam variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dimana budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) serta kinerja karyawan (Y)

Kuesioner penelitian dibuat dengan mengacu kepada indikator masing-masing variabel sebagaimana yang telah diuraikan pada landasan teori dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1
Indikator Penelitian

Budaya Organisasi (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
<ul style="list-style-type: none"> • Kesadaran diri • Keagresifan • Kepribadian • Performa • Orientasi tim 	<ul style="list-style-type: none"> • Penerangan • Pertukaran Udara • Kepribadian • Suara/Kebisingan • Keamanan 	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas Kerja • Kuantitas Kerja • Waktu Kerja • Kerja sama

Sumber : Referensi Penelitian

Teknik Analisis Data

Sebelum dilakukan uji statistik, terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data

penelitian yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, sedangkan uji asumsi klasik juga digunakan yang terdiri dari uji normalitas, autokorelasi, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

Setelah memenuhi validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, data dapat dianalisis dengan menggunakan uji regresi linear berganda. Pengujian ini dengan menggunakan alat bantu statistik SPSS dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

X₁ = Budaya organisasi

X₂ = Lingkungan kerja

b₁ = Koefisien budaya organisasi

b₂ = Koefisien lingkungan kerja

Selanjutnya digunakan pengukuran Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menentukan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi (R²) adalah antara nol dan satu. Nilai (R²) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Jika koefisien determinasi sama dengan nol, maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika besarnya koefisien determinasi mendekati angka 1, maka variabel independen berpengaruh sempurna terhadap variabel dependen. Tahap selanjutnya dari analisis statistik ini adalah uji hipotesis yang terdiri dari uji F dan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum pengujian dilakukan, terlebih dahulu instrumen diukur dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X₁) adalah sebagaimana tabel 2 berikut:

Tabel 2
Uji Validitas Instrumen Variabel X₁

No. Item	r _{hitung}	r _{tabel 5%} (34-2=32)	Keterangan
1	0,799	0,349	Valid
2	0,540	0,349	Valid
3	0,516	0,349	Valid
4	0,731	0,349	Valid
5	0,759	0,349	Valid

Sumber: Data hasil Output SPSS 22, 2021

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₂) adalah sebagaimana tabel 3 berikut:

Tabel 3
Uji Validitas Instrumen Variabel X₂

No. Item	r _{hitung}	r _{tabel 5%} (34-2=32)	Keterangan
1	0,742	0,349	Valid
2	0,582	0,349	Valid
3	0,478	0,349	Valid
4	0,566	0,349	Valid
5	0,821	0,349	Valid

Sumber: Data hasil Output SPSS 22, 2021

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagaimana tabel 4 berikut:

Tabel 4
Uji Validitas Instrumen Variabel Y

No. Item	r _{hitung}	r _{tabel 5%} (34-2=32)	Keterangan
1	0,813	0,349	Valid
2	0,466	0,349	Valid
3	0,646	0,349	Valid
4	0,559	0,349	Valid
5	0,765	0,349	Valid

Sumber: Data hasil Output SPSS 22, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen sebagaimana tabel 2, 3, dan 4 dapat diketahui bahwa validitas budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan diperoleh hasil r-hitung yang lebih besar dibandingkan dengan r-tabel sehingga semua data dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas sebagaimana tabel 5 berikut:

Tabel 5
Data Hasil Pengujian Reliabilitas

Var.	Jumlah Butir Pernyataan (n)	Cronbach Alpha	Ket.
X ₁	5 item	0,686	Reliabel
X ₂	5 item	0,610	Reliabel
Y	5 item	0,756	Reliabel

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel (konsisten dan dapat dipercaya), karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari ketetapan reliabilitas yaitu 0,60 sehingga dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 6 menyajikan hasil Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, multikolinearitas, dan heterokedastis.

Tabel 8
Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji	Eligibilitas	Hasil Uji
Normalitas	0,05	0,200
Multikoleniaritas	1<n>10	1,176

Sumber data diolah (2021)

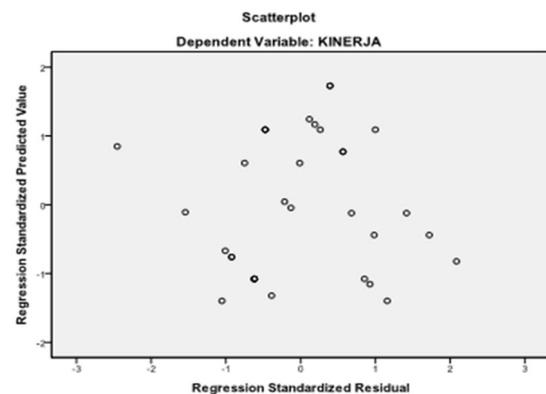
Berdasarkan tabel 6 hasil pengujian normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa Asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan angka 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05 atau $0,200 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

Berdasarkan tabel 6 hasil pengujian autokorelasi menunjukkan jika hasil Durbin Warson atau DW hitung = 1,955

karena angka DW berada di antara -2 dan +2 yang berarti dapat disimpulkan jika model regresi tidak ada autokorelasi.

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui nilai VIF hitung (VIF budaya organisasi = 1,176, VIF lingkungan kerja = 1,176 < VIF 10) dan semua tolerance variabel bebas, (budaya organisasi = 0,851 atau 85,1% dan lingkungan kerja = 0,851 atau 85,1%) diatas 10% atau $0,851 > 0,1$. Maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

Berdasarkan gambar 2, hasil uji heteroskedastisitas Scatterplot menunjukkan titik-titik data menyebar dan tidak berkumpul pada satu tempat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas diatas tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Hasil uji heterokedastis

Uji Regresi Linear Berganda

Hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS adalah sebagaimana tabel 9 berikut:

Tabel 9
Uji Regresi Linear Berganda

	B	t	Sig
Konstanta	6.369	2.300	.027
Budaya Organisasi	0.412	3.234	.003
Lingkungan Kerja	0.313	2.825	.008

$r = 0.701^a$
 $r^2 = 0.491$
Adjusted $r^2 = 0.459$
 $F = 14.979$

Sumber data diolah (2021)

Bentuk persamaan regresi linier berganda pada tabel 9 sebagai berikut:

$$Y = 6,369 + 0,412 X_1 + 0,313 X_2$$

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 6,369 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), maka diperoleh nilai kinerja karyawan sebesar 6,369.
- 2) Koefisien regresi b1 (budaya organisasi) = 0,412 menyatakan bahwa jika ada penambahan satu satuan budaya organisasi akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan sebesar 0,412 dengan variabel bebas lainnya berupa lingkungan kerja dianggap konstan.
- 3) Koefisien regresi b2 (lingkungan kerja) = 0,313 menyatakan bahwa jika ada penambahan satu satuan lingkungan kerja akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan sebesar 0,313 dengan variabel bebas lainnya berupa budaya organisasi dianggap konstan.

Hasil Uji Koefisien Korelasi & Determinasi (R²)

Berdasarkan tabel 9 hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R square memiliki nilai sebesar $0,491 \times 100\% = 49,1\%$ sehingga dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan 49,1% dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 50,9% kinerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti saat ini.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t (Secara Parsial)

Berdasarkan tabel 12 hasil uji hipotesis secara parsial untuk variabel budaya organisasi (X1), t hitung = 3.234 > t tabel = 1,691 dan tingkat signifikan 0,003 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa

variabel budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja (X2) t hitung = 2,823 > t tabel = 1,691 dan tingkat signifikan 0,008 < 0,05, maka dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Secara Simultan)

Berdasarkan tabel 11 hasil pengujian signifikan simultan diketahui bahwa hasil F hitung = 14,979 dan F tabel = 3,276 sehingga F hitung > F tabel dengan tingkat signifikan = 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang artinya budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja PT. Randu Putra Perkasa Nusantara. Angka koefisien positif menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel itu adalah sejalan atau positif. Jika budaya organisasi dan lingkungan kerja meningkat maka kinerja juga akan meningkat begitu pula sebaliknya. Setiap organisasi mempunyai budaya masing-masing. Dengan adanya budaya organisasi dalam suatu perusahaan yang terjalin dengan baik, akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja dan membuat kinerja karyawan meningkat. Serta lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman untuk bekerja akan membuat karyawan cenderung betah dan bekerja lebih giat, serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Insan & Yuniawan, (2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan lingkungan

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Kota Probolinggo. Angka koefisien positif menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel itu adalah sejalan atau positif. Jika budaya organisasi dan lingkungan Kerja meningkat maka kinerja juga akan meningkat begitu pula sebaliknya. Budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga budaya organisasi memiliki hubungan yang kuat dan positif yang dapat berpengaruh terhadap perilaku maupun efektivitas kinerja perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Massie et al., (2017), yang menyatakan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat urgensi untuk memperhatikan budaya organisasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan rincian berikut:

1. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Kota Probolinggo. Meningkatnya Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja perusahaan, demikian pula sebaliknya jika terjadi penurunan Budaya Organisasi dan

Lingkungan Kerja maka akan berakibat menurunnya kinerja sehingga sudah terbukti keduanya mempunyai urgensi untuk menjadi perhatian dalam upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Kota Probolinggo. Meningkatnya Budaya Organisasi akan berdampak pada meningkatnya Kinerja Perusahaan, begitu pula jika terdapat penurunan Budaya Organisasi, maka akan dapat menurunkan Kinerja perusahaan.
3. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Kota Probolinggo. Meningkatnya Lingkungan Kerja akan berdampak pada meningkatnya Kinerja Perusahaan, begitu pula jika terdapat penurunan Lingkungan Kerja, maka akan dapat menurunkan Kinerja perusahaan.

Saran

1. Hasil penelitian yang sejalan dengan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat konsistensi hubungan antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja, untuk itu hendaknya faktor-faktor tersebut tetap menjadi perhatian dalam hubungannya dengan peningkatan kinerja.
2. Bagi praktisi, hendaknya Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja yang baik tetap dipertahankan sehingga capaian kinerja yang ada bisa dipertahankan.
3. Untuk penelitian tentang Kinerja selanjutnya diharapkan juga dilakukan terhadap faktor-faktor lain yang diduga juga mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, E., Anwar, J., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Insan, P. D., & Yuniawan, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Keperawatan RSUD Tugurejo Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 5(1), 1–13.
- Massie, E. M., Kawet, L., & Sendow, G. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom, Tbk Manado. *Jurnal EMBA*, 5(3), 4025–4034. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.18286>
- Rivai, V., & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Ayu, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Andi.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (18th ed.). Alfabeta.
- Sutrisno, H. E. (2010). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Karya Putra di Surabaya. *Ekuitas*, 14(4), 460–477. <https://doi.org/https://doi.org/10.24034/j25485024.y2010.v14.i4.173>
- Widayanto, M. T. (2020). Analisis Penerapan Manajemen Strategik dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Usaha. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 5(3), 173–174.

<https://doi.org/10.32503/jmk.v5i2.1000>

