

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Dian Oktaviani Putri

[dianoktaviani369@yahoo.com](mailto:dianoktaviani369@yahoo.com)

Winarningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*High employee performance can be achieved if all elements are in the company well, and able to run its role in accordance with the needs and desires of customers and employees. Therefore, it is necessary to support the organizational culture, work discipline and work environment in order to improve the employee's performance. This research aims to identify the influence of Organizational Culture, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance at PT. Yobelindo Graha Mandiri Surabaya. The sampling technique that been used is purposive sampling by distributing questionnaires to the employees of PT. Yobelindo Graha Mandiri Surabaya and based on predetermined criteria then obtained a sample of 60 respondents. The analytical method that been used is quantitative descriptive method, statistical analysis method consisting of instrument test analysis, classical assumption test, multiple linear regression, model feasibility study, partial test and R-square test with using SPSS application tool (Statistical Product and Service Solutions). The result of this research shows that organizational culture has positive and significant influence with correlation-partial 0,024 with significant level 0,05 and work discipline and work environment have positive and insignificant influence with correlation-partial 0,181 and 0,571 with significant level 0,05 to employee performance PT. Yobelindo Graha Mandiri Surabaya.*

*Keywords: Organizational culture, work discipline, work environment, and performance.*

### ABSTRAK

Kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai jika seluruh elemen-elemen yang ada dalam perusahaan dengan baik, dan mampu menjalankan peranannya sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pelanggan dan pegawai. Oleh sebab itu diperlukan dukungan budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yobelindo Graha Mandiri Surabaya. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan membagikan kuesioner pada karyawan PT. Yobelindo Graha Mandiri Surabaya dan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan maka diperoleh sampel 60 responden. Metode analisis yang dipergunakan adalah metode deskriptif kuantitatif, metode analisis statistik yang terdiri dari analisis uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji studi kelayakan model, pengujian signifikan parsial dan pengujian R-square dengan alat bantu aplikasi SPSS (Statistical Product and Service Solutions). Hasil penelitian ini menunjukkan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan correlation-partial 0,024 dengan tingkat signifikan 0,05 dan disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan dengan correlation-partial 0,181 dan 0,571 dengan tingkat signifikan 0,05 terhadap Kinerja Karyawan PT. Yobelindo Graha Mandiri Surabaya.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja.

## PENDAHULUAN

Persaingan bisnis antar perusahaan yang semakin tinggi membuat perusahaan dituntut untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya, agar mampu menjadi pemimpin perusahaan. Seiring dengan pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi dan pesatnya perkembangan.

PT. Yobelindo Graha Mandiri memiliki properti yang merupakan kebutuhan, target, dan idaman, setiap orang maka berlomba-lomba ingin memiliki properti seperti tempat tinggal, gaya hidup, dan investasi bagi anak dan cucu. Brighton Properti Indonesia melayani permintaan menjual dan sewa dalam bentuk properti *primary* yaitu, dimana properti dalam kondisi baru, artinya baru dibangun, dipasarkan atau dijual, baru *launching*. Dan properti *secondary* yaitu, dimana properti dalam kondisi bekas pakai, kosong, bangunan lama, dll. Properti *Primary* dan Properti *Secondary* bisa berupa Apartemen, Hotel, Rumah, Pabrik, Gudang, Ruko, Toko, Ruang Kantor, Villa, dan Tanah. Dengan di dukung staf karyawan kantor dan lapangan yang profesional di bidang pemasaran, peralatan-peralatan yang tepat serta fasilitas grup, perusahaan senantiasa mengutamakan kepuasan dan kepercayaan pelanggan, dengan menjamin bahwa produk yang dihasilkan dapat memenuhi mutu yang dipersyaratkan, penyerahan produk tepat waktu serta harga yang bersaing.

Budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi dengan organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna ini adalah sekumpulan karakteristik, kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi tersebut, karena setiap organisasi memiliki karakteristik yang berbeda-beda untuk menciptakan suatu budaya organisasi.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang baik pada diri karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapainya. Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan aturan yang berlaku.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan agar merasakan kenyamanan dan memberikan ruang gerak pekerja. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja. Pada penelitian ini penulis akan membahas mengenai 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berupa budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut: (1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada

PT. Yobelindo Graha Mandiri Surabaya (2) Apakah disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Yobelindo Graha Mandiri Surabaya (3) Apakah lingkungan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Yobelindo Graha Mandiri Surabaya (4) Diantara Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja, manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Yobelindo Graha Mandiri Surabaya. Mengingat permasalahan penelitian diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk: (1) Untuk mengidentifikasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Yobelindo Graha Mandiri Surabaya. (2) Untuk mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Yobelindo Graha Mandiri Surabaya. (3) Untuk mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yobelindo Graha Mandiri Surabaya.

## TINJAUAN TEORITIS

### Budaya Organisasi

Menurut Fahmi (2016:186) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

Tujuh indikator dari budaya organisasi menurut Sudarmanto (2009:171) sebagai berikut: 1. **Inovasi dan pengambilan risiko**; sejauh mana karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil risiko. 2. **Perhatian terhadap detail**; sejauh mana karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian pada rincian. 3. **Orientasi hasil**; sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil, bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu. 4. **Orientasi orang**; sejauh mana keputusan manajemen menghasilkan efek pada orang-orang dalam organisasi. 5 **Orientasi tim**; sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim bukannya individu-individu. 6. **Keagresifan**; sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukannya santai-santai. 7. **Kemantapan**; sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya *status quo* daripada pertumbuhan.

### Disiplin Kerja

Veithzal (2004 : 444) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku pada perusahaan. Menurut Hasibuan (2016:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai, di antaranya : 1. **Tujuan dan Kemampuan**; Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. 2. **Teladan Pimpinan**; Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. 3. **Balas Jasa**. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. 4. **Keadilan**; Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainya. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. 5. **Waskat (Pengawasan Melekat)**; Waskat (Pengawasan Melekat) adalah tindakan nyata dan efektif para pimpinan dan para manajer untuk mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. 6. **Sanksi Hukuman**; Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara

kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. **7. Ketegasan;** Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang *indisipliner* akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut. **8. Hubungan Kemanusiaan;** Hubungan Kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawan.

### Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2010:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya agar pekerjaan bisa terlaksana dengan baik. Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011: 28) adalah sebagai berikut : **1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja;** Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya pada pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. **2. Temperatur atau suhu udara di tempat kerja;** Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. **3. Sirkulasi udara di tempat kerja;** Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Sumber utamanya adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. **4. Kebisingan di ruang tempat kerja;** Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. **5. Bau-bauan di tempat kerja;** Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. **6. Tata warna di tempat kerja;** Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa sengam, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. **7. Dekorasi di tempat kerja;** Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja. **8. Musik di tempat kerja;** Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat yang dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. **9. Keamanan di tempat kerja;** Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja.

### Kinerja

Menurut Veithzal (2004:309) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut Dwiyanto, 2002 (dalam Sudarmanto 2009:16) mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut : **1. Kecepatan waktu layanan customer;** Berkaitan dengan kemampuan untuk pelayanan yang cepat (*responsif*) pada *customer* guna meningkatkan kinerja yang baik. **2. Ketepatan waktu;** Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan atau tugas dengan target waktu yang direncanakan oleh perusahaan. **3. Tingkat kepuasan karyawan;** Berkaitan dengan penilaian dari karyawan tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan

memuaskan kebutuhannya. **4. Tingkat produktivitas karyawan;** Berkaitan dengan kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil selama bekerja.

**Penelitian Terdahulu**

1. Ferawati (2017)

Penelitian dengan berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja yang mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada secara serentak

2. Khaliq dan Marnis (2015)

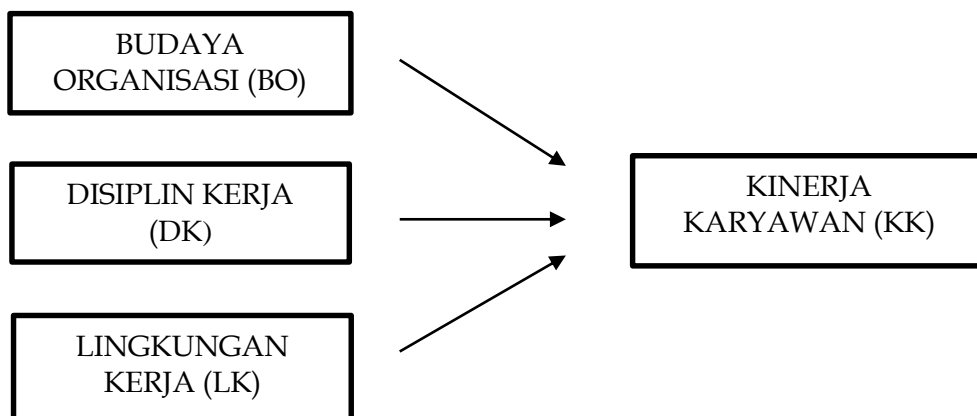
Penelitian dengan berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel bebas yang terdiri dari budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu.

3. Pratiwi, et al (2014)

Penelitian dengan berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Riau Kepri Capen Duri. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi yang sama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Riau Kepri Capen Duri.

4. Arianto (2013)

Penelitian dengan berjudul Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pengajar Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja disimpulkan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dan Pengaruh Budaya Kerja disimpulkan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual**

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian dan Gambaran Dari Populasi (Objek) Penelitian

Jenis Penelitian yang di gunakan penulis adalah penelitian adalah deskriptif kuantitatif dimana dalam Penelitian dilakukan dengan menjawab pertanyaan yang menyangkut sesuatu pada waktu sedang berlangsungnya proses riset dan menggunakan angka-angka yang digunakan sebagai data penelitian.

Populasi adalah sekelompok unsur atau elemen yang dapat bebrbentuk manusia atau individu, binatang, tumbuh-tumbuhan, lembaga atau intitusi, kelompok, dokumen, kejadian suatu hal, gejala dan berbentuk konsep yang menjadi objek penelitian menurut Soewadji (2012:129). Total populasi dari penelitian ini adalah 70 orang karyawan yang bekerja pada PT. Yobelindo Graha Mandiri Surabaya, namun di penelitian ini hanya 60 orang untuk dijadikan sampel.

### Tekhnik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dimana sumber data dengan pertimbangan tertentu dari peneliti. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dimana sumber data dengan pertimbangan tertentu dari peneliti. Pertimbangan tersebut dinyatakan dengan:

1. Jenis Kelamin (Laki-laki, Perempuan)
2. Umur minimum <20 tahun
3. Pendidikan minimum responden adalah SMA
4. Lama masa kerja lebih dari 1 tahun

### Variabel Dan Definisi Operasional Variabel

#### Tekhnik Analisis Data

Jenis data yang digunakan adalah data primer dimana data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Sumber data yang digunakan adalah karyawan yang bekerja di PT. Yobelindo Graha Mandiri Surabaya. teknik pengumpulan data yang akan dilakukan sebagai berikut: Wawancara, Angket atau Kuesioner, dan Skala Data.

## ANALISI DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam rangka mengetahui uji validitas, dapat digunakan koefisien korelasi yang dinilai signifikannya lebih kecil 5% (*level of significance*).

Tabel 1  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r table	Keterangan
<b>Budaya Organisasi (BO)</b>	BO <sub>1</sub>	0,785	0,3301	Valid
	BO <sub>2</sub>	0,788	0,3301	Valid
	BO <sub>3</sub>	0,617	0,3301	Valid
	BO <sub>4</sub>	0,593	0,3301	Valid
	BO <sub>5</sub>	0,781	0,3301	Valid
	BO <sub>6</sub>	0,684	0,3301	Valid
	BO <sub>7</sub>	0,769	0,3301	Valid
<b>Disiplin Kerja (DK)</b>	DK <sub>1</sub>	0,790	0,3301	Valid
	DK <sub>2</sub>	0,762	0,3301	Valid
	DK <sub>3</sub>	0,718	0,3301	Valid
	DK <sub>4</sub>	0,655	0,3301	Valid
	DK <sub>5</sub>	0,619	0,3301	Valid
	DK <sub>6</sub>	0,669	0,3301	Valid
	DK <sub>7</sub>	0,700	0,3301	Valid
	DK <sub>8</sub>	0,742	0,3301	Valid
<b>Lingkungan Kerja (LK)</b>	LK <sub>1</sub>	0,699	0,3301	Valid
	LK <sub>2</sub>	0,712	0,3301	Valid
	LK <sub>3</sub>	0,728	0,3301	Valid
	LK <sub>4</sub>	0,540	0,3301	Valid
	LK <sub>5</sub>	0,609	0,3301	Valid
	LK <sub>6</sub>	0,767	0,3301	Valid
	LK <sub>7</sub>	0,584	0,3301	Valid
	LK <sub>8</sub>	0,576	0,3301	Valid
	LK <sub>9</sub>	0,660	0,3301	Valid
<b>Kinerja Karyawan (KK)</b>	KK <sub>1</sub>	0,723	0,3301	Valid
	KK <sub>2</sub>	0,834	0,3301	Valid
	KK <sub>3</sub>	0,879	0,3301	Valid
	KK <sub>4</sub>	0,765	0,3301	Valid

Sumber: : Data primer, diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 1 hasil analisis Uji Validitas diatas terlihat bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini terjadi karena keseluruhan item pernyataan menghasilkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) > 0,60.

Tabel 2  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (BO)	0,840	Reliabel
Disiplin Kerja (DK)	0,855	Reliabel
Lingkungan Kerja (LK)	0,814	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,809	Reliable

Sumber: : Data primer, diolah (2018)

Pada Tabel 2 hasil analisis Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan melihat nilai *Asymp* >0,05 bisa dikatakan berdistribusi normal.

Tabel 3  
Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Standardized Residual
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0.082
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0.200

a. Test distribution is Normal.

Sumber: : Data primer, diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 3 hasil analisis Uji Normalitas, Nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* pada *Asymp, Signifikansi* lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Untuk Mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam regresi adalah dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang dipilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya.



Tabel 4  
Hasil Uji Multikolinearitas

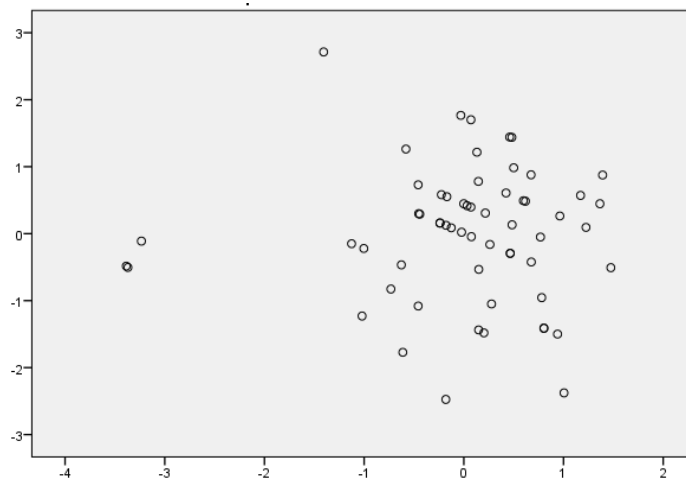
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Budaya Organisasi (BO)	0,690	1,450	Non Multikolinearitas
Disiplin Kerja (DK)	0,426	2,348	Non Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (LK)	0,552	1,811	Non Multikolinearitas

Sumber: : Data primer, diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 4 hasil analisis Uji Multikolinearitas diatas terlihat bahwa nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih rendah dari 10 untuk setiap variabel, maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinieritas, sehingga seluruh variabel independen atau (X) tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka Homoskedastisitas dan jika berebda disebut Heteroskedastisitas. Pendeteksian adanya heteroskedastisitas menggunakan *scatterplot*:



Sumber: Data primer, diolah (2018)

Gambar 2  
Gambar Scatterplot

**Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikatnya. Digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel

bebas terhadap variabel terikat. Model persamaan analisis regresi berganda yang digunakan sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Regresi Berganda**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	3,323	2,823	
TBO	,200	,086	,314
TDK	,143	,106	,233
TLK	,059	,091	,098

Sumber: Data primer, diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 5 hasil analisis Uji Regresi Linear Berganda diperoleh nilai konstanta sebesar 3,323 menunjukkan bahwa jika variabel bebas seperti Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja = 0, maka Kinerja Karyawan PT. Yobelindo Graha Mandiri Surabaya sebesar 3.323.

Koefisien regresi Budaya Organisasi (BO) = 0.200 menunjukkan pengaruh positif antara variabel Budaya Organisasi dengan variabel Kinerja Karyawan PT. Yobelindo Graha Mandiri Surabaya. Hal ini menunjukkan semakin baik Budaya Organisasi yang diberikan akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan.

Koefisien regresi Disiplin Kerja (DK) = 0.143 menunjukkan pengaruh positif antara variabel Disiplin kerja dengan variabel Kinerja Karyawan PT. Yobelindo Graha Mandiri Surabaya. Hal ini menunjukkan semakin baik Disiplin Kerja yang diberikan akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan.

Koefisien regresi Lingkungan Kerja (LK) = 0.059 menunjukkan pengaruh positif antara variabel Lingkungan Kerja dengan variabel Kinerja Karyawan PT. Yobelindo Graha Mandiri Surabaya. Hal ini menunjukkan semakin baik Lingkungan Kerja yang diwujudkan oleh PT. Yobelindo Graha Mandiri Surabaya akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

#### **Uji Kelayakan Model (*Goodness Of Fit*)**

Dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur *goodness of fit*-nya. Secara statistik, setidaknya ini dapat diukur dari nilai statistik t, nilai statistik F, dan koefisien determinasinya. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji F dengan tingkat  $\alpha$  sebesar 5% untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh hubungan signifikan yang sama terhadap variabel terikat.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji F**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127,522	3	42,507	7,742	,000 <sup>b</sup>
	Residual	307,461	56	5,490		
	Total	434,983	59			

a. Dependent Variable: TKK

b. Predictors: (Constant), TLK, TBO, TDK

Sumber: Data primer, diolah (2018)

Dari Tabel 6 hasil analisis Uji F (Uji Parsial) di atas dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  dengan tingkat signifikansi 0,000 (di bawah 0,05) sebesar 7,742. Berdasarkan tingkat signifikansinya, maka disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti variabel independen yang terdiri dari Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan model layak untuk digunakan.

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

Uji t (Uji Parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Penelitian ini menggunakan probabilitas taraf nyata 95% atau  $\alpha = 0.05$  sehingga dapat diketahui pengaruh variabel bebas secara individu.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	T	Sig
(Constant)	1.777	0.244
Budya Organisasi (BO)	0.314	0.024
Disiplin Kerja (DK)	0.233	0.181
Lingkungan Kerja (LK)	0.651	0.571

Sumber: Data primer, diolah (2018)

Berdasarkan perhitungan Uji Parsial (Uji t) yang tercantum pada Tabel 7, maka hasilnya memberikan pengertian bahwa :  
 Berdasarkan hasil perhitungan SPSS maka dapat disimpulkan bahwa: (1) Budaya Organisasi memiliki nilai signifikan  $0,024 < 0,05$  menandakan bahwa Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. (2) Disiplin Kerja memiliki nilai signifikan  $0,181 < 0,05$  menandakan bahwa Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan.  
 (3) Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikan  $0,571 < 0,05$  menandakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam memenangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Tabel 8  
Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,541 <sup>a</sup>	,293	,255	2,34316

a. Predictors: (Constant), TLK, TBO, TDK  
b. Dependent Variable: TKK

Sumber: Data primer, diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 8 hasil analisis Uji Determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan nilai R sebesar 0.541 atau 54,1%. Hal ini berarti bahwa hubungan atau korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan mempunyai hubungan erat karena nilai  $R > 0.50$ . Nilai *R Square* sebesar 0.293 atau 29,3%, ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja karyawan yang dapat dijelaskan variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja adalah sebesar 29,3%, sedangkan sisanya 70,7% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi dalam penelitian ini terbukti positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Yobelindo Graha Mandiri Surabaya, ini terlihat dari besarnya pengaruh budaya organisasi karyawan terhadap kinerja terlihat pada kolom *Corelation-partial* yaitu sebesar 0,024 atau sebesar 24,0% berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi yang kuat adanya rasa memiliki terhadap organisasi, adanya jatidiri anggota organisasi, menciptakan stabilitas organisasi sebagai sistem sosial dan menemukan pola pedoman perilaku sebagai hasil dari norma-norma kebiasaan yang terbentuk dalam keseharian. Dengan demikian budaya organisasi berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Khaliq dan Marnis (2015) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu. Jadi budaya organisasi mempunyai hubungan secara positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian bahwa budaya organisasi yang kuat akan menghasilkan kinerja yang kuat.

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja dalam penelitian ini terbukti positif dan tidak signifikan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Yobelindo Graha Mandiri Surabaya, ini terlihat dari besarnya pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja terlihat pada kolom *Corelation-partial* yaitu sebesar

0,181 atau sebesar 18,1% berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja di PT. Yobelindo Graha Mandiri Surabaya rendah, hal ini dapat dilihat dari kurangnya kesadaran dan kesediaan para karyawan untuk mentaati semua peraturan yang dibuat oleh atasan PT. Yobelindo Graha Mandiri Surabaya. Pandangan ini menjelaskan bahwa suatu kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mentaati peraturan yang berlaku tanpa paksaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak dapat mendorong para karyawan PT. Yobelindo Graha Mandiri Surabaya untuk bekerja lebih keras dan lebih baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Arianto (2013) bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai Tenaga Pengajar di yayasan Luar Biasa Kabupaten Demak. Jadi disiplin kerja mempunyai hubungan secara positif dan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian bahwa disiplin kerja akan berpengaruh sangat kecil terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja dalam penelitian ini terbukti positif dan tidak signifikan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Yobelindo Graha Mandiri Surabaya, ini terlihat dari besarnya pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja terlihat pada kolom *Corelation-partial* yaitu sebesar 0.571 atau sebesar 57,1% berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dikarenakan lingkungan fisik dan non fisik di PT. Yobelindo Graha Mandiri Surabaya kurang memadai dan kurang mendukung dalam mengerjakan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari ruang kerja yang terbatas (sempit), ruang kantor yang kurang penerangan sehingga dapat memudahkan mata lelah, dan suhu udara yang kurang dingin sehingga menurunnya seorang bekerja di ruangan tersebut. Sehingga lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Yobelindo Graha Mandiri Surabaya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Arianto (2013) bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Tenaga Pengajar di yayasan Luar Biasa Kabupaten Demak. Jadi lingkungan kerja mempunyai hubungan secara positif dan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian bahwa lingkungan kerja akan berpengaruh sangat besar terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Dominan**

Budaya Organisasi berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan karena uji t Budaya Organisasi mempunyai nilai signifikan yang paling kecil yaitu sebesar 0,024, dan mempunyai nilai t lebih besar yaitu sebesar 2,318 Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang disajikan bahwa budaya organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **SIMPULAN**

Berdasarkan dan analisa hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, diperoleh simpulan sebagai berikut: (1) Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Yobelindo Graha Mandiri Surabaya adalah diterima. (2) Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Yobelindo Graha Mandiri Surabaya adalah tidak diterima. (3) Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap

Kinerja Karyawan PT. Yobelindo Graha Mandiri Surabaya adalah tidak diterima. (4) Variabel Budaya Organisasi berpengaruh lebih dominan dari pada variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dalam mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan di PT. Yobelindo Graha Mandiri Surabaya.

## KETERBATASAN

Dalam penulisan ini, terdapat beberapa keterbatasan yang membatasi penulisan ini, antara lain: (1) Kurangnya sikap kepedulian dan keseriusan dalam menjawab semua pertanyaan-pertanyaan yang ada. (2) Keterbatasan yang dirasa cukup mengganggu dalam penelitian ini adalah faktor variabel independen yang masih terlalu sempit cakupannya. Karena hanya membahas tentang Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah diambil, maka saran-saran yang dapat diajukan yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Budaya Organisasi paling dominan dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka para pihak Manajemen PT. Yobelindo Graha Mandiri Surabaya harus memperhatikan dan mempertahankan budaya organisasi yang bisa menjadi identitas perusahaan. (2) Dari penelitian dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja kurang dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk itu perusahaan harus lebih mengembangkan dan memperhatikan disiplin kerja dan lingkungan kerja para karyawannya agar karyawan taat pada aturan perusahaan, karyawan lebih nyaman dan semangat untuk bekerja dan meningkatkan kembali kinerjanya sehingga dapat membantu perusahaan untuk lebih baik lagi. (3) Responden memberi nilai sangat setuju atas pernyataan aspek dalam budaya organisasi yaitu inovasi dan pengambilan risiko. (4) Responden memberi nilai setuju atas pernyataan aspek dalam disiplin kerja yaitu sanksi hukuman dan hubungan kemanusiaan. (5) Responden memberi nilai setuju atas pernyataan aspek dalam lingkungan kerja yaitu tata warna di tempat kerja dan dekorasi di tempat kerja. (6) Responden memberi nilai setuju atas pernyataan aspek dalam kinerja kerja yaitu kecepatan waktu layanan customer. (7) Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian di luar variable bebas yang digunakan dalam penelitian sekarang ini, misalnya gaya kepemimpinan, motivasi atau insentif untuk meningkatkan kinerja karyawan seseorang terhadap suatu bidang pekerjaan, mengingat dalam penelitian ini tidak dapat menjelaskan secara penuh terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K., N. W. Mujiati dan I. W. Mudiarta. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Arianto, D. A. N. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*. 9(2): 191-200.
- Fahmi, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Ferawati, A. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*. 5(1): 1-3.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Cetakan Ketujuh. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Khaliq, I dan Marnis. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. 7(1): 1-17.

- Kuncoro, M. 2011. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Yogyakarta.
- Lijan. P. S. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Moeheriono. 2012. *Indikator Kinerja Utama (IKU): Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan*. Cetakan Pertama. Rajawali. Jakarta.
- Mohammad, N. 2014. *Metode Penelitian*. Edisi kesembilan. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Nitisemito, A. 2010. *Bisnis & Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Pratiwi, A., Nuryanti, dan I. N. Daulay. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Riau KEPRI Capem Duri. *JOM FEKON*. 1(2): 1-14.
- Robbins, S. 2006. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Kesepuluh. PT Macanan Jaya Cemerlang. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Edisi ketiga. CV Mandar Maju. Bandung.
- Soewadji, J. 2012. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian & Pengembangan Research and Develpment*. Alfabeta. Bandung.
- Suhariadi, F. 2013. *Manajemen SyMBER Daya Manusia: Dalam Pendekatan Teoritis-Praktis*. Cetakan pertama. Airlangga University Press. Surabaya.
- Sutrisno, E. 2010. *Budaya Organisasi*. Kencana. Jakarta.
- Veithzal, R. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Cetakan Pertama. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wibisono, D. 2002. *Riset Bisnis Panduan bagi Praktisi dan Akademisi*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.