

**DAMPAK BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN X DI  
JAKARTA**

**Lia Indah Pramesti**

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia  
Liindah28@gmail.com

**Nurdin Hidayat,**

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia  
Email :

[nurdinhidayat@unj.ac.id](mailto:nurdinhidayat@unj.ac.id)

**Ryna Parlyna, MBA**

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia  
Email : [pelangiindah767@gmail.com](mailto:pelangiindah767@gmail.com)

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to determine the impact of organizational culture and the work environment on employees performance Company X in Jakarta. The research method used is survey method with the correlation approach, population used are all staff in The Company X in Jakarta. The sampling technique used technique of purposive sampling as many as 110 people. Based on the result of analysis and discussion, it is known that there is positive and significant impact organizational culture to employees performance, there is positive and significant impact work environment to employees performance, and also there is positive and significant impact of organizational culture and the work environment on employees performance Company X in Jakarta*

**Key word:** *The Employees Performance, Organizational Culture, Work Environment*

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan X di Jakarta. Metode penelitian yang peneliti gunakan adalah metode *survey* dengan pendekatan korelasional, populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai Perusahaan X di Jakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan teknik *purposive sampling* sebanyak 110 orang. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diketahui bahwa terdapat dampak positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, terdapat dampak positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, serta terdapat dampak yang positif dan signifikan budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan X di Jakarta.

**Kata Kunci :** *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global, yaitu bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan, serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global. Globalisasi menuntut adanya efisiensi dan daya saing dalam dunia usaha. Di sebuah lingkungan, dimana angkatan kerja terus bertambah, hukum berubah, manajemen sumber daya manusia harus terus berubah dan berkembang.

Dalam hal ini, pegawai merupakan salah satu sumber daya manusia paling utama yang dimiliki perusahaan karena pegawai lah yang menjalankan semua kegiatan operasional sehari-hari di dalam perusahaan. Oleh karena nya, sudah sebaiknya perusahaan memberikan perhatian yang lebih kepada para pegawai nya agar mereka dapat menjalankan tugas dan kewajiban dengan sebaik-baiknya, sehingga mereka akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Begitupun halnya dengan institusi Pemerintahan yang juga mengharapkan kinerja yang baik dari karyawannya atau yang biasa disebut dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau yang sekarang memiliki sebutan baru yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN).

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu budaya organisasi. Perusahaan yang juga memiliki peraturan, nilai dan norma yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawainya, terutama berkaitan dengan sikap, perilaku pada saat bekerja. Berdasarkan *survey* awal yang peneliti lakukan di Perusahaan X DKI Jakarta, ternyata masih ada pegawai yang belum melaksanakan budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan dengan baik, misalnya dapat dilihat dari keterlambatan masuk jam kerja dan pulang lebih cepat dari jadwal jam kerja yang sudah ditetapkan. Hal tersebut sangat tidak sesuai dengan budaya organisasi institusi tersebut yang menganut disiplin kerja tepat waktu.

Selain budaya organisasi, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu lingkungan kerja. Setiap pegawai yang bekerja, tentu berharap memperoleh lingkungan kerja yang layak. Namun, berdasarkan *survey* awal yang peneliti lakukan melalui penyebaran kuesioner dan wawancara dengan salah seorang pegawai di Perusahaan X DKI Jakarta ditemukan adanya pegawai yang menginginkan untuk dipindahkan ke instansi lain karena lingkungan kerja yang ada di Perusahaan X tersebut terlihat kurang dalam kekompakan antar tim kerja disebabkan oleh adanya konflik antar pegawai.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Kinerja**

Setiap individu tentu memiliki peran yang sangat penting dalam masing-masing bidang kerjanya, maka perusahaan pun ingin memiliki karyawan yang kompeten. Untuk itu, tidak jarang perusahaan saat ini memberikan banyak pelatihan pada pegawai nya guna meningkatkan kinerjanya, karena dalam suatu perusahaan kinerja pegawai merupakan salah satu faktor terpenting dalam kesuksesan dan kemajuan suatu perusahaan.

Definisi kinerja menurut Rivai (2010: 604) bahwa, Kinerja merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Kemudian menurut Harsuko (2011: 49) menyatakan bahwa, Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan dan/atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan. Berdasarkan definisi menurut

beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sejauh mana peran seorang individu memperlihatkan kompetensinya guna menunjukkan sebuah pencapaian prestasi dalam usaha kerjanya. Menurut August W. Smith dalam bukunya Doni (2017: 60) menyatakan bahwa, *Performance is output derives from processes; human otherwise*, maksudnya adalah kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.

Sedangkan, Amstrong dan Baron dalam bukunya Fahmi (2010: 2) mengatakan bahwa, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Berdasarkan penjelasan beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan penentu hasil kerja dari tindakan perilaku sampai dimana karyawan dapat berkontribusi dalam pencapaian penyelesaian tugasnya baik secara positif maupun negatif guna mewujudkan pencapaian tujuan organisasi selama waktu periode.

Seperti yang tercantum dalam Undang- undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) pasal 75 terkait penilaian kinerja dan pasal 76 (2) yang berbunyi bahwa “penilaian kinerja PNS dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan”. Maka dari itu diterapkan sistem e-Kinerja yang dimana setiap bulannya para pegawai Perusahaan X harus menginput hasil kerjanya ke dalam sistem.

Berdasarkan dari penjelasan teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah segala sesuatu usaha yang dikerjakan seseorang untuk menuntaskan semua tanggung jawab tugas yang sudah disesuaikan oleh perusahaan dimana tempat seseorang tersebut bekerja.

Jadi, dari seluruh definisi terkait kinerja yang sudah dijabarkan dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan, keahlian, dan keinginan demi mencapai hasil upaya yang telah dikeluarkan individu maupun kelompok atas pekerjaan yang telah diselesaikan. Kinerja dapat diukur dengan indikator. Seperti yang tercantum dalam Undang- undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) pasal 75 terkait penilaian kinerja dan pasal 76 (2) yang berbunyi bahwa “penilaian kinerja PNS dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan”. Maka dari itu diterapkan sistem e-Kinerja yang dimana setiap bulannya para pegawai harus menginput hasil kerjanya ke dalam sistem. Data yang diambil adalah data sekunder, data yang berbentuk angka Standar Kinerja Pegawai (SKP) dari Perusahaan X DKI Jakarta.

### **Budaya Organisasi**

Budaya adalah seluruh kegiatan atau aktivitas yang menggambarkan totalitas pola perilaku yang secara sosial disebarkan untuk sebuah pencapaian kesamaan tujuan, dan nilai-nilai yang diyakini bersama serta dijadikan sebuah pandangan hidup oleh sekelompok orang.

Menurut Jones dalam bukunya Fahmi (2010:47) mengemukakan bahwa, Budaya Organisasi merupakan sekumpulan nilai dan norma hasil berbagi yang mengendalikan interaksi anggota organisasi satu sama lain dengan orang di luar organisasi.

Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki dalam bukunya Moehariono (2012: 336) menyatakan bahwa, Budaya Organisasi adalah memberi batasan sebagai nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi yang berfungsi sebagai pemberi rasa identitas kepada anggota, mempromosikan komitmen kolektif, meningkatkan stabilitas sistem sosial, serta mengendalikan perilaku para anggota. Berdasarkan definisi dari beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan, bahwa budaya organisasi adalah norma-norma yang dapat mengendalikan interaksi anggota organisasi satu dengan yang lainnya dengan orang diluar organisasi yang berbeda,

karena masing-masing anggota organisasi pasti memiliki identitas organisasi yang berfungsi sebagai pemberi rasa.

Menurut Cartwright dalam bukunya Wibowo (2010: 13) mengemukakan bahwa, Budaya adalah penentu yang kuat dari keyakinan, sikap, dan perilaku orang, dan pengaruhnya dapat diukur melalui bagaimana orang termotivasi untuk merespons pada lingkungan budaya mereka.

Kemudian menurut Luthans dalam bukunya Moehariono (2012: 336) menyatakan bahwa, Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi, karena setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa, budaya organisasi adalah penentu perilaku seseorang yang menguatkan nilai dan norma yang mengarah pada anggota disetiap organisasi dan telah melekat dari generasi ke generasi melalui beragam proses pembelajaran.

Menurut Robbins dalam bukunya Moehariono (2012: 338) menyatakan bahwa: Setiap organisasi memiliki karakteristik masing-masing, dan karakteristik tersebutlah yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya, yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan risiko, sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko.
2. Perhatian terhadap detail, sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang, sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, ukurannya kepuasan individu.
6. Keagresifan, berkaitan dengan agresivitas karyawan.
7. Kemantapan, organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

Sedangkan menurut Schemerhorn dan Hunt dalam bukunya Moehariono (2012: 338) budaya organisasi memiliki fungsi yaitu sebagai berikut:

1. Memberikan identitas organisasi kepada karyawan, sebagai contoh adalah mempromosikan inovasi yang memburu pengembangan produk baru. Identitas ini didukung dengan mengadakan penghargaan yang mendorong inovasi.
2. Memudahkan komitmen kolektif, dimana para karyawan bangga menjadi bagian dari organisasi.
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial, stabilitas sistem sosial mencerminkan taraf dimana lingkungan kerja dirasakan positif dan mendukung, dan konflik serta perubahan diatur dengan efektif. Organisasi juga berusaha meningkatkan stabilitas melalui budaya promosi dari dalam.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sekumpulan nilai yang dianut dan dikembangkan bersama oleh kelompok dan berfungsi menciptakan pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lain guna mempermudah timbulnya rasa komitmen terhadap organisasi.

Maka, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mencerminkan beberapa indikator, diantaranya indikator pertama, yaitu orientasi tim, indikator kedua, yaitu berani mengambil risiko, indikator ketiga, yaitu perhatian pada hal detail, dan indikator ke empat, yaitu agresif (kompetitif).

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai melaksanakan kegiatan kerjanya. Lingkungan kerja yang nyaman memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi. Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai tersebut bekerja.

Pengertian lingkungan menurut Lijan Poltak (2018: 40) menyatakan bahwa, Gambaran kondisi kerja terkait dengan tingkat kebisingan dapat membayangkan kondisi kerja seperti apa yang akan dihadapinya sehingga dapat mempersiapkan diri secara psikologi maupun terkait dengan fisik.

Menurut Rivai (2009:165) mengemukakan bahwa, Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai, yang meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan.

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa, lingkungan kerja adalah berbagai kondisi yang dapat berubah dan berpengaruh terhadap peluang dan ancaman.

Menurut Simamora dalam bukunya Lijan Poltak (2018: 78), Perubahan yang sangat cepat dan kompleks dewasa ini berakibat pada perencanaan SDM yang semakin sulit. Oleh karena itu, berbagai organisasi harus mengantisipasi perubahan yang cepat.

Selanjutnya Sedarmayanti (2011:26) membagi lingkungan kerja menjadi dua bagian, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik:

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. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu:
  - a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya).
  - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lainnya.
2. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011: 46) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja

7. Hubungan karyawan

Dari berbagai definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja.

**METODOLOGI PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey* dengan pendekatan regresi linear berganda. Alasan peneliti menggunakan metode ini karena sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, yaitu untuk mengetahui dampak variabel bebas dengan variabel terikat. Menurut Sugiyono (2010: 96) mengatakan bahwa, *Sampling purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Perusahaan X di Jakarta dengan sampelnya adalah Pegawai yang sudah berstatus ASN dan sudah bekerja >3 tahun.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**1. Persamaan Regresi Linier Sederhana**

**Tabel 1. Uji Persamaan Regresi Linier Sederhana X1 dengan Y**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

sederhana menggunakan SPSS 24.0 diperoleh persamaan regresi linier sederhana budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), yaitu  $\hat{Y} = 58,837 + 0,291 X_1$ .

**Tabel 2. Uji Persamaan Regresi Linier Sederhana  $X_2$  dengan  $Y$**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	58,897	5,651		10,423	.000
Lingkungan Kerja	,283	,066	.383	4,313	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sementara itu, diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk dampak lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) dapat diperoleh persamaan regresi linier, yaitu  $\hat{Y} = 58,897 + 0,283 X_2$ .

**2. Persamaan Regresi Linier Berganda** **Tabel 3. Uji Persamaan Regresi Linier**

**Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	45,289	7,145		6,338	.000
Budaya Organisasi	.219	.074	.264	2,952	.004
Lingkungan Kerja	.228	.066	.309	3,454	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk

mengetahui dampak budaya organisasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) dengan menggunakan SPSS

24.0 dapat diperoleh persamaan regresi berganda, yaitu  $\hat{Y} = 45,289 + 0,219 X_1 + 0,228$

X<sub>2</sub>

### 3. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F atau uji koefisien regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak.

**Tabel 4. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	744.559	2	372.280	14.323	.000 <sup>a</sup>
Residual	2781.159	107	25.992		
Total	3525.718	109			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel hasil uji signifikansi simultan dapat diketahui bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 14,323 > nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,079 dapat disimpulkan bahwa citra merek dan kualitas produk secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan.

### 4. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji signifikansi parsial dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) mempunyai pengaruh yang nyata atau signifikan dengan variabel dependen (Y), pengujian dilakukan dengan menggunakan uji t pada taraf signifikansi 0,05.

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada tabel statistik signifikan 0,05 dengan  $df = n - k - 1$  (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel bebas) atau  $110 - 2 - 1 = 107$ , maka didapat  $t_{tabel}$  sebesar 1,65922. Hasil dari tabel uji signifikansi parsial diatas memperoleh  $t_{hitung}$  dari budaya organisasi  $2,952 > t_{tabel} = 1,65922$ . Sehingga, dapat disimpulkan bahwa terdapat dampak yang positif budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, berdasarkan output diatas dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  dari lingkungan kerja  $3,454 > t_{tabel} = 1,65922$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat dampak yang positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

### 5. Uji Analisis Korelasi

**Tabel 6. Uji Analisis Korelasi Ganda**  
Correlations

		Budaya Organisasi	Lingkungan Kerja	Kinerja
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.281**	.351**
	Sig. (2-tailed)		.003	.000
	N	110	110	110
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.281**	1	.383**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000
	N	110	110	110
Kinerja	Pearson			



Correlation	.351***	.383***	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	
N	110	110	110

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel hasil uji korelasi ganda dapat diketahui bahwa budaya organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja (Y) nilai signifikansi 0,000 < 0,05 yang berarti terdapat korelasi yang signifikan. Selanjutnya, antara lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) dengan kinerja (Y) nilai signifikansi 0,000

< 0,05 yang berarti terdapat korelasi yang signifikan. Terakhir, antara budaya organisasi (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) memiliki nilai signifikansi 0,003 < 0,05. Artinya, terdapat korelasi yang signifikan.

### 6. Uji Koefisien Determinasi

#### a. Koefisien Determinasi Secara Keseluruhan

**Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi Secara Keseluruhan Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.460 <sup>a</sup>	.211	.196	5.098

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel hasil hitung uji koefisien determinasi dapat diketahui nilai *R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0,211. Sehingga, pengaruh dari variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja, yaitu 21,1% sedangkan sisanya 78,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja

#### b. Koefisien Determinasi X<sub>1</sub> terhadap Y Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.351 <sup>a</sup>	.123	.115	5.350

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel hasil hitung uji koefisien determinasi dapat diketahui nilai *R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0,123. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja sebesar 12,3%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel budaya organisasi.

#### c. Koefisien Determinasi X<sub>2</sub> terhadap Y Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.383 <sup>a</sup>	.147	.139	5.277

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel hasil hitung uji koefisien determinasi dapat diketahui nilai *R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0,147. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja sebesar 14,7%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel lingkungan kerja.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara simultan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada pegawai Perusahaan X di Jakarta dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,211. Sementara itu,

diperoleh persamaan regresi berganda, yaitu  $\hat{Y} = 45,289 + 0,219 X_1 + 0,228 X_2$ .

Dari hasil perhitungan uji simultan (uji F) diperoleh  $F_{hitung} = 14,323 > F_{tabel} = 3,079$  dengan kriteria koefisien korelasi dinyatakan signifikan jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Koefisien korelasi di uji pada taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ ). Jika  $H_0$  ditolak, maka koefisien korelasi signifikan. Sehingga, dapat disimpulkan terdapat

dampak yang positif budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Sementara itu, perhitungan pada penelitian ini dapat diketahui bahwa terdapat dampak yang positif budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan X di Jakarta dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,123. Persamaan regresi  $\hat{Y} = 58,837 + 0,291 X_1$  Dari hasil perhitungan uji signifikansi parsial (uji-t) diperoleh  $t_{hitung} = 2,952 > t_{tabel} = 1,65922$  dan dinyatakan signifikan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,351 dengan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  yang berarti terdapat korelasi yang signifikan.

Perhitungan pada penelitian ini juga dapat diketahui bahwa terdapat dampak yang positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan X di Jakarta, dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,147. Persamaan regresi  $\hat{Y} = 58,897 + 0,283 X_2$

Dari hasil perhitungan uji signifikansi parsial (uji-t) diperoleh  $t_{hitung} = 3,454 > t_{tabel} = 1,65922$  dan dinyatakan signifikan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Selain itu, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,383 dengan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  yang berarti terdapat korelasi yang signifikan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan kajian teoretik dan deskripsi hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat dampak yang positif budaya organisasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) pada pegawai Perusahaan X di Jakarta. Persamaan regresi  $\hat{Y}$

$$= 45,289 + 0,219 X_1 + 0,228 X_2.$$

Koefisien budaya organisasi ( $X_1$ ) dan

lingkungan kerja ( $X_2$ ) bernilai positif artinya terdapat dampak antara budaya

organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi dan lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja pegawai pada pegawai Perusahaan X di Jakarta secara simultan yaitu 21,1% sedangkan 78,9% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

2. Terdapat dampak yang positif budaya organisasi ( $X_1$ ) dengan kinerja pegawai (Y) pada pegawai Perusahaan X di Jakarta. Koefisien  $X_1$  bernilai positif artinya terdapat dampak budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin meningkat budaya organisasi maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Kinerja pegawai ditentukan oleh budaya organisasi sebesar 12,3% sedangkan 87,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

3. Terdapat dampak yang positif lingkungan kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja pegawai (Y) pada pegawai Perusahaan X di Jakarta. Koefisien  $X_2$  bernilai positif artinya terdapat dampak lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin meningkat lingkungan kerja maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Kinerja pegawai ditentukan oleh lingkungan kerja sebesar 14,7% sedangkan 85,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas, maka peneliti memiliki beberapa saran yang mungkin dapat bermanfaat dalam meningkatkan kinerja pegawai pada pegawai Perusahaan X di Jakarta, antara lain: **Diketahui indikator terendah pada variabel budaya organisasi yaitu orientasi team (kerja tim). Sehingga peneliti menyarankan perusahaan agar meningkatkan kerja tim dengan cara membangun kedekatan antar pegawai dan sering diadakan diskusi tim, supaya feelings antar satu pegawai dengan pegawai lainnya semakin erat.**

1. Diketahui indikator terendah pada variabel lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik (ruang kerja dan kebisingan). Sehingga peneliti menyarankan perusahaan agar meningkatkan fasilitas ruangan supaya tidak terjadi keramaian dalam satu ruangan yang sama.

### DAFTAR PUSTAKA

#### Buku

- Fahmi, I. 2010, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Janie, D. 2012, *Statistik Deskriptif & Regresi Linear Berganda Dengan SPSS*. Semarang: Semarang University Press.
- Kuncoro & Mudrajad. 2011, *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Marwansyah. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Moehersono. 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Morissan. 2012, *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Maolani, R. 2010 *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: FPMIPA UNJ.

Nurgiantoro, Burhan & Gunawan. 2017, *Statistik Terapan: Untuk Penelitian Ilmu Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Priansa, D J. 2017 *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Rivai, V. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Poltak, L. 2012, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Poltak, L., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara 2018.

Sedarmayanti. 2011 *Tata Kerja & Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Sugiyono. 2010 *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. 2009 *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV. Alfabeta.

Suwatno & Priansa. 2014 *MSDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.

Wibowo. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

### **Jurnal**

Evawati dan Suharno, dengan judul ***“The Effect of Organization Culture***

**Dampak Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

***and Working Environment on Employee Performance at Pt. Asuransi Jiwa Sequislife Jakarta***”. European Journal of Business and Management, Vol.7, No.6, 2015, ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online), h.205-217.

Isnada, Indah dengan judul ***“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Utara***”. E Jurnal, Volume 4, Nomor 2, Februari 2016, ISSN: 2302-2019, h. 62-75.

Muhammad, Sri Rahayu dan Adolfina, Genita Lumintang, dengan judul ***“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado***”. Journal EMBA, Volume 4, Nomer 1, Maret 2016, ISSN: 2303-1174, h. 45-55.

Primananda, Natasya dan Indi Djastuti, dengan judul ***“Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Sekretariat Daerah Pekalongan***” Diponegoro Journal of Management, Volume 4, Nomer. 1, Tahun 2015, ISSN 2337-3792, h. 1-11.

Siddiqi, Tahmeem dan Sadia Tangem, dengan judul ***“Impact of Work Environment,***

***Compensation and Motivation on the Performance of Employees in the Insurance Companies of Bangladesh***". South East Journal of Contemporary Business, Volume.15, 5 April 2018, ISSN 2289-1560, h.153-162.

Salehipour, Amirreza dan Abdollah Ahmand, dengan judul ***"The impact of Organizational Culture and Performance Work System on Employees Performance"***. *Journal Internasional Business Research*, Volume.11, No. 6, 25 Mei 2018, ISSN 1913-9004 – E-ISSN 1913-9012, h.199-212.

Sulistiawan, Deni dan Sukisno S. Riadi, dan Siti Maria, dengan judul **"Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan"**. *Jurnal Online* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda, Volume. 14, Februari (2017), *Print ISSN* 1907-3011 - *Online ISSN*: 2528-1127, h.61-69.

Wijaya, Hendry dengan judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin"**. *Jurnal Online*, Volume 2, Nomor 1, Februari 2017, *ISSN*: 2540-816X, h. 40-50.

Yantika, Yuli dan Toni Herlambang, Yusron Rozzaid, dengan judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pemkab Bondowoso"** *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia* Vol.4 No.2 Desember 2018, (p) ISSN : 2443-2830 – (e) ISSN : 2460-9471, H. 174-188.