

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Prima Rasa Abadi

¹Riska Purnamayati, ²Yuni Rosdiana, ³Dr. Rini Lestari

1,2Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,

Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116

email: ¹riskapurnamayati@gmail.com, ²yuni_sjafar@yahoo.com,

Abstract. The purpose of this study is to know the organizational culture, work environment, employee performance, the influence of organizational culture to employee performance, and the influence of work environment to employee performance on CV Prima Rasa Abadi. This research was conducted in CV Prima Rasa Abadi with descriptive research method and verifikatif quantitative approach. Data source used is primary data source. The data collection techniques used are interviews and questionnaires. Sampling technique in this research is probability sampling with simple random sampling type. Hypothesis testing used is multiple linear regression analysis. The results showed that organizational culture, work environment and employee performance in CV Prima Rasa Abadi in criteria well. Organizational culture and work environment has a significant influence on the employee performance of CV Prima Rasa Abadi.

Keywords: organizational culture, work environment and employee performance.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk memahami budaya organisasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan, mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Prima Rasa Abadi. Penelitian ini dilakukan di CV Prima Rasa Abadi dengan metode penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner. Teknik penentuan sampel pada penelitian ini yaitu *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling*. Pengujian hipotesis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada CV Prima Rasa Abadi termasuk dalam kriteria baik, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Prima Rasa Abadi, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Prima Rasa Abadi.

Kata kunci: budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan

A. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan elemen yang sangat penting dan bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia maka organisasi dapat dikelola dengan baik demi tercapainya suatu tujuan organisasi. Sumber daya manusia perlu direncanakan, dirumuskan strategi-strategi yang relevan dengan tujuan yang telah ditetapkan, serta konsisten dalam mengimplementasikannya secara kontinyu sehingga dapat meningkatnya kinerja (*performance*) organisasi dimana sumber daya manusia tersebut berada (Cahyana, Sudha dan Jati, 2017). Apabila kinerja organisasi baik, maka kemungkinan besar kinerja karyawannya juga baik (Sedarmayanti, 2014:263).

Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal (Cahyana, Sudha dan Jati, 2017). Faktor internal yang terpenting yaitu budaya didalam organisasi itu sendiri, yang meliputi keyakinan bersama, nilai-nilai hidup yang dianut, norma-norma perilaku serta asumsi yang secara implisit diterima dan yang secara eksplisit dimanifestasikan diseluruh jajaran organisasi (Anthony dan Govindarajan, 2005:111). Seseorang yang memiliki pemahaman tentang budaya organisasi yang kuat membantu kinerja organisasi karena memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus bersandar pada birokrasi formal yang kaku dan yang dapat menekan tumbuhnya motivasi dan inovasi dalam meningkatkan kinerja (Cahyana, Sudha dan Jati, 2017). Pada perusahaan yang bernama CV Prima Rasa Abadi terdapat permasalahan terkait kinerja karyawan yang dihasilkan, seperti yang

diungkapkan oleh salah satu karyawannya yang bernama Nita (2017) mengatakan bahwa masih banyaknya karyawan yang kurang menggunakan kreativitasnya dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi kurang maksimal. Budaya organisasi pada CV Prima Rasa Abadi, terutama di kantor distributor es Krim Walls Kota Tasikmalaya, dinilai kurang agresif dalam menjalankan budaya organisasi perusahaan seperti contoh masih banyak sekali karyawan yang kurang kompetitif dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain budaya organisasi, salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja baik lingkungan kerja secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik (Rahmawanti dan Prasetya, 2014). Lingkungan kerja menjadi sangat penting karena dengan lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman dan menyenangkan dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan (Septiani, Warsa dan Fhatoni, 2015). Nita Rosyalina (2017), salah satu karyawan CV Prima Rasa Abadi yang bekerja di kantor distributor es krim Walls Bandung mengatakan bahwa lingkungan kerja diperusahaanya masih dinilai cukup baik. Hal ini dikarenakan pencahayaan atau penerangan didalam kantor masih kurang memadai, sehingga dapat mempengaruhi hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas maka penulis memfokuskan penelitiannya berkaitan dengan:

1. Bagaimana budaya organisasi di CV Prima Rasa Abadi?
2. Bagaimana lingkungan kerja di CV Prima Rasa Abadi?
3. Bagaimana kinerja karyawan di CV Prima Rasa Abadi?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Prima Rasa Abadi?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Prima Rasa Abadi?

B. Landasan Teori

Dalam bagian ini, akan dibahas mengenai teori-teori yang berkaitan dengan masing-masing objek penelitian yang akan diteliti dalam penelitian ini. Teori-teori tersebut merupakan sebuah pondasi dalam penentuan kerangka pemikiran dalam sebuah penelitian. Berikut merupakan landasan teori yang akan dikaji.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2013:67) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal (Hasibuan, 2002:56), yaitu:

1. Kesetiaan. Kinerja dapat diukur dari kesetiaan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.
2. Prestasi Kerja. Hasil prestasi kerja karyawan, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja.
3. Kedisiplinan. Kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur kinerja.
4. Kreativitas. Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
5. Kerja Sama. Diukur dari kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

6. Kecakapan. Dapat diukur dari tingkat pendidikan pegawai yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.
7. Tanggung Jawab. Kinerja pegawai juga dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan keyakinan bersama, nilai-nilai hidup yang dianut, norma-norma perilaku serta asumsi yang secara implisit diterima dan yang secara eksplisit dimanifestasikan diseluruh jajaran organisasi (Anthony dan Govindarajan, 2005:111). Hampir tidak ada keraguan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku pegawai dalam bertindak (Robbins, 2006:296).

Seseorang yang memiliki pemahaman tentang budaya organisasi yang kuat membantu kinerja organisasi karena memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus bersandar pada birokrasi formal yang kaku dan yang dapat menekan tumbuhnya motivasi dan inovasi dalam meningkatkan kinerja (Cahyana, Sudha, dan Jati, 2017). Budaya organisasi yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan. Robbins dan A Judge (2013:512) mengungkapkan bahwa ada tujuh dimensi dalam budaya organisasi, yaitu:

1. Perhatian terhadap detail (*attention to detail*), yaitu sejauh mana karyawan diharapkan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.
2. Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*), yaitu sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
3. Berorientasi kepada manusia (*people orientation*), yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi.
4. Berorientasi tim (*team orientation*), adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama.
5. Agresivitas (*aggressiveness*), adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.
6. Stabilitas (*stability*), adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.
7. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*innovation and risk taking*), adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil risiko.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2000:183). Hal yang senada pun diungkapkan oleh Saydam (2000:226) bahwa lingkungan kerja didefinisikan sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Lingkungan kerja menjadi sangat penting karena dengan lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman dan menyenangkan dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan (Septiani, Warsa dan Fhatoni, 2015). Noch (Amanah, Fathoni dan Minarsih, 2015) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan aman diciptakan oleh

karyawan perusahaan sehingga dapat mendorong efektifitas dari perusahaan tersebut dalam menjalankan kegiatan perusahaan, serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal (Nitisemito, 1992:185). Faktor internal terdiri dari pewarnaan, lingkungan kerja yang bersih, penerangan yang cukup, pertukaran udara yang baik dan musik yang menimbulkan suasana gembira dalam bekerja. Sedangkan faktor eksternal terdiri dari jaminan terhadap keamanan, kebisingan dan bebas dari gangguan sekitar.

C. Metode Penelitian

Objek penelitian ini adalah budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data penelitian ini adalah sumber data primer yang berupa kuesioner. Teknik *sampling* dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *probability sampling* yaitu dengan menggunakan *simple random sampling*. Penelitian ini mengambil data secara langsung yaitu melalui penyebaran kuesioner kepada para karyawan CV Prima Rasa Abadi yang bekerja di kantor pusat di kota Bandung dan 2 kantor cabang di Tasikmalaya dan Purwakarta.

Uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda yang tahapannya dimulai dari uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinieritas, uji koefisien determinasi, uji F dan uji signifikansi.

D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Budaya Organisasi pada CV Prima Rasa Abadi

Berikut merupakan hasil tanggapan responden melalui kuesioner penelitian mengenai budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada CV Prima Rasa Abadi pada tabel dibawah ini.

Tabel.1. Hasil Tanggapan Responden Tentang Budaya Organisasi

	Dimensi	Skor	Kriteria
Budaya Organisasi	Perhatian terhadap detail	608	Baik
	Berorientasi kepada hasil	421	Sangat Baik
	Berorientasi kepada manusia	192	Baik
	Berorientasi kepada tim	207	Baik
	Agresivitas	316	Cukup Baik
	Stabilitas	159	Cukup Baik
	Inovasi dan keberanian mengambil risiko	182	Baik

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai budaya organisasi pada CV Prima Rasa Abadi dapat dilihat bahwa budaya berorientasi kepada hasil berada pada kriteria sangat baik. Sedangkan untuk perhatian terhadap detail, berorientasi kepada manusia, berorientasi kepada tim, inovasi dan keberanian mengambil risiko berada pada kriteria baik. Sedangkan untuk budaya agresivitas dan stabilitas berada pada kriteria cukup baik. Pada tabel diatas skor terendah diraih oleh pernyataan tentang stabilitas sebesar 159, namun apabila dilihat dari rekapitulasi jawaban responden, skor terendah

diraih oleh pernyataan mengenai dimensi agresivitas pada indikator kompetitif sebesar 131. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan CV Prima Rasa Abadi tidak selalu kompetitif dalam melakukan tugasnya.

Lingkungan Kerja pada CV Prima Rasa Abadi

Tabel 4.2. Hasil Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja	Dimensi	Skor	Kriteria
	Faktor Internal	976	Baik
	Faktor Eksternal	598	Baik

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai lingkungan kerja pada CV Prima Rasa Abadi dapat dilihat bahwa faktor internal lingkungan kerja memiliki kriteria baik. Hal ini menunjukkan bahwa menurut para karyawan, faktor internal yang mempengaruhi lingkungan kerja seperti pewarnaan, lingkungan kerja yang bersih, penerangan (pencahayaan), pertukaran udara dan musik yang diperdengarkan di CV Prima Rasa Abadi sudah baik. Namun, baiknya kriteria faktor internal tersebut masih harus ditingkatkan lagi, karena berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai lingkungan kerja, pernyataan tentang penerangan memiliki skor terendah dari seluruh pernyataan mengenai lingkungan kerja tersebut. Hal ini dikarenakan lampu yang terpasang didalam ruangan kantor kurang terang. Tidak hanya pencahayaan lampu, tetapi cahaya matahari yang masuk ke dalam ruangan kerja juga masih kurang. Selanjutnya, faktor eksternal lingkungan kerja juga memiliki kriteria baik. Hal ini menunjukkan bahwa menurut para karyawan, faktor eksternal yang mempengaruhi lingkungan kerja seperti jaminan keamanan kerja, kebisingan dan bebas dari gangguan luar pada CV Prima Rasa Abadi sudah baik.

Kinerja Karyawan pada CV Prima Rasa Abadi

Tabel 4.3. Hasil Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan	Dimensi	Skor	Kriteria
	Kesetiaan	393	Baik
	Prestasi Kerja	404	Baik
	Kedisiplinan	415	Baik
	Kreativitas	340	Baik
	Kemampuan kerja sama	410	Baik
	Kecakapan	176	Baik
	Tanggung jawab	428	Sangat Baik

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai kinerja karyawan pada CV Prima Rasa Abadi dapat dilihat bahwa kesetiaan, prestasi kerja, kedisiplinan, kreativitas, kemampuan kerja sama dan kecakapan termasuk kedalam kriteria baik. Sedangkan untuk dimensi tanggung jawab berada pada kriteria sangat baik. Namun, baiknya kinerja karyawan tersebut harus diperbaiki atau ditingkatkan lagi, karena berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai kinerja karyawan, pernyataan kuesioner tentang penerangan atau pencahayaan pada CV Prima Rasa Abadi memiliki skor terendah dibandingkan dengan pernyataan lain. Hal ini menunjukkan bahwa penerangan atau pencahayaan pada CV Prima Rasa Abadi kurang memadai.

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 4.4. Hasil Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.389	.391		.995
	Budaya Organisasi	.468	.126	.435	.001
	Lingkungan Kerja	.326	.106	.359	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai konstanta $a = 0.389$, koefisien regresi variabel budaya organisasi atau $b_1 = 0.468$, dan koefisien regresi variabel lingkungan kerja atau $b_2 = 0.326$ sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.389 + 0.468X_1 + 0.326X_2$$

Berdasarkan persamaan di atas terlihat bahwa koefisien regresi kedua variabel bebas yaitu budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) mempunyai nilai positif artinya apabila nilai variabel X naik maka nilai variabel Y akan mengikuti naik dan sebaliknya. Dengan kata lain, semakin baik budaya organisasi dan lingkungan kerja, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 4.5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 ^a	.412	.387	.433976

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R^2 (R Square) sebesar 0.412. Dengan menggunakan rumus koefisien determinasi yaitu $KD = R^2 \times 100\%$ (Sarwono, 2006 : 87) maka diperoleh :

$$KD = r^2 \times 100\% = 0.412 \times 100\% = 41.2 \%$$

Perhitungan koefisien determinasi di atas menunjukkan bahwa persentase pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh sebesar 41.2 %. Dengan kata lain, variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja sebesar 41.2 %, sedangkan sisanya sebesar 58.8 % dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 4.6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6.205	2	3.102	16.472	.000 ^b
Residual	8.852	47	.188		
Total	15.056	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan tabel ANOVA diatas, menunjukkan $F = 16.472$ dan nilai Sign. sebesar 0.000. Jika dibandingkan dengan $\alpha = 0.05$, nilai Sign. lebih kecil dari α (Sign. $\leq \alpha$), yaitu $0.000 \leq 0.05$. Artinya, menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.7. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.389	.391		.995
	Budaya Organisasi	.468	.126	.435	.001
	Lingkungan Kerja	.326	.106	.359	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, hasil menunjukkan bahwa pada variabel budaya organisasi (X_1) diperoleh $t_{hitung} = 3.712$ dan Sig. $0.001 \leq 0.05$, dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada variabel lingkungan kerja (X_2) diperoleh $t_{hitung} = 3.066$ dan Sig. $0.004 \leq 0.05$, dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya, ternyata hasil yang didapat dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Prima Rasa Abadi. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan hasil $t_{hitung} = 3.712$ dan Sig. $0.001 \leq 0.05$. Hasil penelitian ini memberikan bukti secara empiris bahwa semakin baik budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan jika perusahaan menerapkan budaya organisasi sebaik mungkin. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja sebesar 41.2 %, sedangkan sisanya sebesar 58.8 % dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya pada penelitian ini bahwa menurut

para karyawan budaya organisasi pada CV Prima Rasa Abadi dinilai masih kurang kompetitif dalam bekerja. Apabila dilihat dari hasil analisis deskriptif, budaya organisasi pada CV Prima Rasa Abadi sesuai dengan fenomena tersebut karena pernyataan kuesioner tentang kompetitif yang memiliki skor paling rendah yaitu sebesar 131 dibandingkan dengan pernyataan kuesioner budaya organisasi yang lain. Hal ini membuktikan bahwa para karyawan CV Prima Rasa Abadi kurang kompetitif dalam melaksanakan tugasnya. Para karyawan merasa sudah puas hanya dengan satu tugas yang diberikan kepadanya dan tidak tertantang dengan tugas berikutnya. Sedangkan, terkait dengan kinerja karyawan meskipun kesetiaan, prestasi kerja, kesidiplinan, kreativitas, kemampuan kerja sama dan kecakapan dalam kategori “baik” serta tanggung jawab dalam kategori “sangat baik, bukan berarti perusahaan harus merasa puas dengan hasil tersebut karena beberapa dimensi kinerja karyawan masih cukup jauh dari kriteria “sangat baik”. Berdasarkan analisis deskriptif, skor terendah pada kinerja karyawan diraih oleh indikator pengembangan kreativitas dengan skor 166 dibandingkan dengan pernyataan kinerja karyawan yang lain. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan CV Prima Rasa Abadi harus lebih meningkatkan atau menggunakan kreativitasnya dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Prima Rasa Abadi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya, ternyata hasil yang didapat dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Prima Rasa Abadi. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan hasil $t_{hitung} = 3.066$ dan $\text{Sig. } 0.004 \leq 0.05$. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa persentase pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh sebesar 41.2 %. Dengan kata lain, variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja sebesar 41.2 %, sedangkan sisanya sebesar 58.8 % dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Variabel lain tersebut yaitu komitmen organisasi (Kurniawan dan Fathoni, 2017), kepemimpinan (Kurniawan, Surya dan Ikasari, 2014), insentif (Djuwanto, Istiatin dan Hartono, 2017), kepuasan kerja (Cahyana, Sudha, dan Jati, 2017) dan program kesejahteraan (Septiani, Warso dan Fhatoni, 2015).

Fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya pada penelitian ini bahwa pencahayaan atau penerangan didalam kantor dinilai masih kurang memadai. Apabila dilihat dari hasil analisis deskriptif, lingkungan kerja pada CV Prima Rasa Abadi sesuai dengan fenomena tersebut karena pernyataan kuesioner tentang penerangan atau pencahayaan memiliki skor paling rendah dibandingkan pernyataan kuesioner yang lain yaitu sebesar 180. Walaupun secara keseluruhan lingkungan kerja CV Prima Rasa Abadi masuk ke dalam kriteria “baik”, bukan berarti perusahaan harus merasa puas dengan hasil tersebut karena lingkungan kerja CV Prima Rasa Abadi dinilai masih cukup jauh untuk meraih hasil sempurna atau “sangat baik”.

E. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV Prima Rasa Abadi maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi pada CV Prima Rasa Abadi dinilai sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari perhatian terhadap detail, berorientasi kepada hasil, berorientasi kepada manusia, berorientasi kepada tim, dan inovasi serta keberanian mengambil risiko yang pada umumnya sudah baik dimiliki oleh para karyawan CV Prima Rasa Abadi. Sedangkan untuk agresivitas dan stabilitas dinilai cukup baik. Skor terendah pada pernyataan budaya organisasi diraih oleh pernyataan tentang budaya kompetitif. Hal ini dikarenakan masih banyaknya karyawan yang tidak selalu kompetitif dalam melakukan tugasnya.
2. Lingkungan kerja pada CV Prima Rasa Abadi dinilai sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari faktor internal dan faktor eksternal lingkungan kerja yang pada umumnya sudah baik dimiliki oleh CV Prima Rasa Abadi. Skor terendah pada pernyataan tentang lingkungan kerja diraih oleh pernyataan terkait penerangan. Hal ini dikarenakan penerangan atau pencahayaan pada CV Prima Rasa Abadi kurang memadai.
3. Kinerja karyawan pada CV Prima Rasa Abadi dinilai sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari kesetiaan, prestasi kerja, kedisiplinan, kreativitas, kemampuan kerja sama, kecakapan dan tanggung jawab yang pada umumnya sudah baik dimiliki oleh para karyawan CV Prima Rasa Abadi. Skor terendah dari seluruh pernyataan kuesioner tentang kinerja karyawan diraih oleh pernyataan tentang pengembangan kreativitas. Hal ini dikarenakan masih banyaknya karyawan yang kurang mengembangkan kreativitasnya dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
4. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Prima Rasa Abadi.
5. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Prima Rasa Abadi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan dalam penelitian ini, maka disarankan:

1. Meningkatkan budaya kompetitif dengan cara memberikan pelatihan setiap enam bulan sekali untuk meningkatkan rasa kompetitif dalam diri setiap karyawan yang diharapkan dapat diaplikasikan kedalam pekerjaannya.
2. Meningkatkan penerangan atau pencahayaan yang ada di dalam kantor CV Prima Rasa Abadi dengan cara memperbaiki atau mengganti lampu menjadi lebih terang/memadai dari sebelumnya. Namun, pencahayaan lampu yang diganti tidak boleh terlalu panas atau terlalu terang karena akan menyebabkan para karyawan justru semakin tidak nyaman dalam bekerja.
3. Meningkatkan kreativitas para karyawan CV Prima Rasa Abadi dengan cara memberikan pelatihan sebanyak 6 bulan sekali agar para karyawan dapat melatih kekreativitasannya melalui pelatihan tersebut yang diharapkan dapat diaplikasikan kedalam pekerjaannya.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah sampel dalam penelitian agar hasil penelitian mampu menggeneralisasikan teori, dan menambah variabel

penelitian seperti komitmen organisasi, kepemimpinan, insentif, kepuasan kerja dan program kesejahteraan.

Daftar Pustaka

- Amanah, Fathoni dan Minarsih. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Yayasan Samudera Ilmu Semarang" dalam *Journal of Management*, Vol.1 No.1.
- Anthony, Robert & Govindarajan. Vijay. 2005. *Management Control System*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Renika Cipta.
- Cahyana, Sudha, dan Jati. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" dalam *e-jurnal akuntansi Universitas Udayana*, Vol.18.2.
- Djuremi, Hasiolan dan Minarsih. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pasar Kota Semarang" dalam *Journal of Management* Vol.2 No.2.
- Djuwanto, Istiatin dan Hartono. 2017. "Pengaruh Insentif, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukoharjo" dalam *Jurnal Akuntansi dan Pajak* Vo.18 No.1
- Kurniawan, Bagus Surya dan Hertiana Ikasari. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Tempo Jateng dan D.I Yogyakarta" dalam *Jurnal Manajemen*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A.S. 1982. *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT Gramedia.
- _____, Alex. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurhayati, Nunung, dkk. 2017. *Statistik Penelitian Dengan SPSS v.17.0*. Bandung: UNISBA.
- Putra, Edo Meitanama. 2014. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toserba XYZ Bandung" dalam *e-Proceeding of Management* Vol.1 No.3
- Rahmawanti, Nela Pima dan Bambang Prasetya. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" dalam *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol.8 No.2.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. P & Timothy A. Judge. 2013. *Organizational Behaviour* 15th Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta : ANDI.
- Saydam,G. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)*. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Septiani, Warso dan Fhatoni. 2015. "Pengaruh Program Kesejahteraan, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan" dalam *Journal of Management*.