

Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Oleh

Andre Afriadi *)

Hadi Sunaryo **)

Fahrurrozi Rahman ***)

Email : Andreafriadi@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to describe the variables of Organizational Culture, Work Environment, Job Satisfaction and Employee Performance of PT. Blambangan Foodpackers Indonesia (BFPI), to determine the influence of the variables of Organizational Culture, Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance. This research was conducted at PT. Blambangan Foodpackers Indonesia (BFPI) with a sample size of 73 respondents. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis. Descriptive analysis results show that employees of PT. Blambangan Foodpackers Indonesia (BFPI) agreed on all research variables, namely Organizational Culture, Work Environment, Job Satisfaction and Employee Performance. Organizational Culture and Job Satisfaction have a significant effect on Employee Performance. The work environment has no significant effect on employee performance. Organizational Culture, Work Environment and Job Satisfaction simultaneously have a significant effect on Employee Performance at PT. Blambangan Foodpackers Indonesia (BFPI).

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Job Satisfaction and Performance Employees

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya. karena peran sumber daya manusia sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional suatu perusahaan. Sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Perusahaan harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang.

Karyawan sebagai sumber daya utama perusahaan dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Berbagai upaya yang dilakukan perusahaan untuk mencari cara dalam meningkatkan kinerja karyawan mereka. Semua karyawan didorong untuk bekerja dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Dengan adanya kinerja

yang optimal dari karyawan perusahaan dapat mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Perusahaan PT. Blambangan Foodpackers Indonesia perlu memperhatikan penataan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. PT. Blambangan Foodpackers Indonesia merupakan salah satu perusahaan industri pangan (pengalengan ikan), juga perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang mengelola penyediaan jasa tenaga kerja, sewa kendaraan dan pengadaan barang. Perusahaan ini menjual jasa mereka di pasar lokal maupun internasional dan telah bekerja sama dengan banyak perusahaan lain. Dengan jumlah karyawan yang tidak sedikit, PT. Blambangan Foodpackers Indonesia membutuhkan hasil kinerja yang baik dan optimal dari para karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja merupakan hal yang berhubungan dengan karyawan karena sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Rumusan Masalah

Penulis ingin mengidentifikasi pokok permasalahan yang akan di angkat dengan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan?
2. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan?
3. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan?
4. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan?
5. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini diantaranya adalah :

1. Untuk mendeskripsikan Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
5. Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tinjauan Teori

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang pegawai atau karyawan secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas. Kinerja juga mencakup beberapa hal seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Mangkunegara, (2017:67), “Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Budaya Organisasi

Menurut Rivai (2017: 125) budaya organisasi adalah apa yang dirasakan karyawan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola teladan kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan. Menurut Sedarmayanti (2014: 75), “Budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini”.

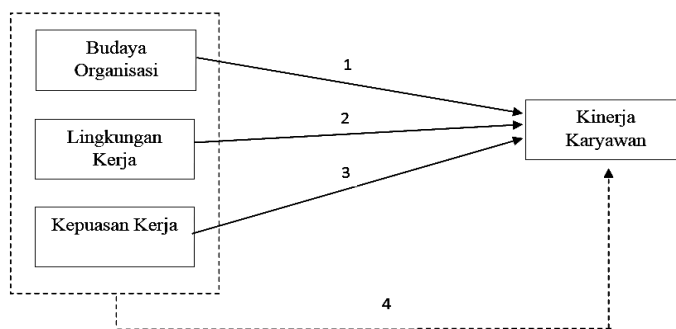
Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016: 51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Menurut Sunyoto (2015: 38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika pekerja melakukan aktivitas bekerja. Menurut Nuraini (2013: 97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Kepuasan Kerja

Menurut Priansa (2016: 291) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Menurut Sutrisno (2014: 75) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

— = Pengaruh secara parsial

- - - = Pengaruh secara simultan

Metodologi Penelitian

Populasi Dan Sampel

Populasi

Sugiyono (2012: 215) menyatakan bahwa seluruh populasi yang diteliti dari wilayah generalisasi yang terdiri objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Blambangan Foodpackers Indonesia yang berjumlah 73 karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2013: 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika jumlah populasi kurang dari 100 maka seluruh populasi diambil sebagai sampel. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012: 85).

Definisi Operasional Variabel

a. Variabel Dependen (Y)

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang pegawai atau karyawan secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas. Kinerja juga mencakup beberapa hal seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Kasmir (2016:208), indikator untuk mengukur kinerja karyawan antara lain:

1. Kualitas (mutu).
2. Kuantitas (jumlah).
3. Waktu (jangka waktu).
4. Kerjasama antar karyawan.
5. Pengawasan.

b. Variabel Independen (X)

Budaya Organisasi (X1)

Budaya organisasi adalah sekumpulan nilai, prinsip dan tradisi yang dianut dan disepakati bersama dalam sebuah organisasi. Indikator-indikator budaya organisasi menurut Edison (2016: 131) adalah sebagai berikut:

1. Kesadaran diri
2. Keagresifan
3. Kepribadian
4. Performa
5. Orientasi tim

Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Siagian (2014: 59) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

- a. Bangunan tempat kerja

- b. Peralatan kerja yang memadai
 - c. Fasilitas
 - d. Tersedianya sarana angkutan
2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Siagian (2014: 61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

- a. Hubungan rekan kerja setingkat
- b. Hubungan atasan dengan karyawan
- c. Kerjasama antar karyawan

Kepuasan Kerja (X3)

Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian terhadap pekerjaan seseorang. Faktor-faktor yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Robbins diterjemahkan oleh Wibowo (2017: 180), yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)
- b. Gaji/Upah
- c. Supervisi
- d. Rekan Kerja

Metode Analisis Data

Uji Instrmen

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada keusioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013 :52). Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ dalam hal ini “n” adalah jumlah sampel dengan $\alpha=0,05$. Jika tingkat signifikansinya dibawah 0,05 maka dapat dikatakan valid (Ghozali, 2013:53). Keputusan pengujian validitas adalah sebagai berikut :

1. Dikatakan valid apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$
2. Dikatakan tidak valid apabila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghoali (2013:53) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsisten alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat dipercaya dan konsisten jika pengukuran tersebut di ulang. Uji reliabilitas mencakup 3 hal utama yaitu stabilitas ukuran, ekuivalen dan komitmen internal ukuran. Reliabilitas suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,6$ dan sebaliknya.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah usaha untuk menentukan apakah data variabel yang kita miliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak, (Ghozali, 2011:160).

Analisis Linear Berganda

Model yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Sugiyono (2015:277) “Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (*kriterium*), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”. Analisis regresi linier berganda dapat dilakukan dengan syarat minimal dua variabel independen. Sugiyono (2015:277) Persamaan regresi linier berganda yang diterapkan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja

X_1 : Budaya Organisasi

X_2 : Lingkungan Kerja

X_3 : Kepuasan Kerja

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

e : *Error* (tingkat kesalahan)

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antara sesama variabel independen sama dengan nol. Uji multikolinearitas dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* serta besaran korelasi antara variabel independen (Ghozali, 2012:105).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. (Ghozali, 2011:139-141).

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011:97).

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2013:98) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen (variabel X layak menduga variabel Y) dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0.05$). Distribusi F ini ditentukan oleh derajat kebebasan pembilang dan penyebut, yaitu k dan $n - k - 1$ dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Untuk uji F, kriteria yang dipakai adalah :

a) H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$

Artinya, secara simultan variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

b) H_0 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$

Artinya, secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Uji T (Parsial)

(Ghozali, 2011:98) Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kriteria pengujian yang digunakan adalah :

a. H_0 akan diterima jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

b. H_0 akan ditolak jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

Atau dengan cara perbandingan t_{hitung} dan t_{el} sebagai berikut :

a. Jika $t_{hitung} > t_{el}$ maka H_0 ditolak.

Artinya, ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Jika $t_{hitung} < t_{el}$ maka H_0 diterima.

Artinya, tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pembahasan Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Nilai r Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	X1.1	0.645	0.2303	Valid
	X1.2	0.772	0.2303	Valid
	X1.3	0.882	0.2303	Valid
	X1.4	0.860	0.2303	Valid
	X1.5	0.794	0.2303	Valid
Budaya Organisasi (X ₁)	X2.1	0.762	0.2303	Valid
	X2.2	0.749	0.2303	Valid
	X2.3	0.793	0.2303	Valid
	X2.4	0.674	0.2303	Valid
	X2.5	0.574	0.2303	Valid

Lingkungan Kerja (X ₂)		X3.1	0.537	0.2303	Valid
		X3.2	0.593	0.2303	Valid
		X3.3	0.295	0.2303	Valid
		X3.4	0.476	0.2303	Valid
		X3.5	0.272	0.2303	Valid
		X3.6	0.314	0.2303	Valid
		X3.7	0.531	0.2303	Valid
Kepuasan Kerja (X ₃)		Y.1	0.669	0.2303	Valid
		Y.2	0.770	0.2303	Valid
		Y.3	0.707	0.2303	Valid
		Y.4	0.702	0.2303	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel tersebut, dari keseluruhan item pernyataan tersebut diketahui memiliki nilai r hitung > 0.2303 dan nilai signifikannya juga kurang dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa semua item pernyataan kuesioner dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	0.851	Reliabel
Budaya Organisasi	0.751	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.291	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.674	Reliabel

Sumber: Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan adalah reliabel, karena nilai koefisien Cronbach Alpha tersebut dapat dibuktikan lebih besar dari 0,6. Berarti hasil pengujian dari uji reliabilitas penelitian yang sama yaitu pengaruh variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Blambangan Foodpackers Indonesia (BFPI) dengan instrumen yang sama dan dilakukan pengujian ulang akan menghasilkan hasil yang sama.

Uji Normalitas

Tabel 4.11
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.86635428
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.076
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.668
Asymp. Sig. (2-tailed)		.764

Sumber: Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel dapat diketahui bahwa dengan nilai signifikansi sebesar $0,764 > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Sehingga hasil analisis tersebut dapat diterima dan dilanjutkan ke dalam uji regresi berganda.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.12
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.568	1.707		-.919	.362
	Budaya Organisasi	.605	.095	.549	6.376	.000
	Lingkungan Kerja	-.005	.051	-.004	-.104	.917
	Kepuasan Kerja	.610	.124	.428	4.933	.000

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -0.005X_2$$

Keterangan:

Y : Kinerja

X_1 : Budaya Organisasi

X_2 : Lingkungan Kerja

X_3 : Kepuasan Kerja

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

e : Error (tingkat kesalahan)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar -1.568 menunjukkan tanpa adanya pengaruh dari Budaya Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3), maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar -1.568.
- Koefisien regresi (b) variabel Motivasi sebesar 0,605 dan memiliki tanda positif dan signifikan yang menunjukkan bahwa pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki hubungan searah. Artinya apabila Motivasi naik maka Kinerja cenderung naik.
- Koefisien regresi (b) variabel Lingkungan Kerja sebesar -0,005 dan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan tidak memiliki hubungan searah. Artinya apabila Lingkungan Kerja turun maka Kinerja cenderung turun.
Koefisien regresi (b) variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,610 dan memiliki pengaruh positif dan signifikan yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki hubungan searah. Artinya apabila Kepuasan kerja naik maka Kinerja cenderung naik.

Uji Asumsi Klasik
Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13
Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Budaya Organisasi (X ₁)	0.202	4.942	Bebas Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X ₂)	0.967	1.034	Bebas Multikolinearitas
Kepuasan Kerja (X ₃)	0.200	5.006	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X₁) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,202 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 4,942 < 10,00 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Lingkungan Kerja (X₂) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,967 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,034 < 10,00 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Dan Kepuasan Kerja (X₃) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,200 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 5,006 < 10,00 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.14
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.054	3.662		-1.653	.103
	Budaya Organisasi	.286	.203	.378	1.404	.165
	Lingkungan Kerja	.147	.110	.165	1.342	.184
	Kepuasan Kerja	-.350	.265	-.358	-1.322	.191

Sumber: Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil output SPSS diatas variabel Budaya Organisasi (X₁) memiliki nilai sig sebesar 0,165 > 0,05 , variabel Lingkungan Kerja (X₂) memiliki nilai sig sebesar 0,184 > 0,05, dan variabel Kepuasan Kerja (X₃) memiliki nilai sig sebesar 0,191 > 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang diuji tidak mengandung heteroskedastisitas.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.15
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.950 ^a	.902	.898	.88612

Sumber: Data output SPSS 2020

Dari output diatas, dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* (Koefisien Determinasi) sebesar 0,898 hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Budaya Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 89,8%. Sedangkan sisanya sebesar 10,2% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model analisis.

Uji Hipotesis Uji F (Simultan)

Tabel 4.16

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	471.918	3	157.306	200.336	.000
	Residual	51.039	65	.785		
	Total	522.957	68			

Sumber: Hasil output SPSS 2020

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat diketahui bahwa model persamaan ini memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dibandingkan dengan *alpha* 0,05. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel Budaya Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya semua variabel independen yang digunakan dalam model secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen.

Uji T (Parsial)

Tabel 4.17
Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.568	1.707		-.919	.362
	Budaya Organisasi	.605	.095	.549	6.376	.000
	Lingkungan Kerja	-.005	.051	-.004	-.104	.917
	Kepuasan Kerja	.610	.124	.428	4.933	.000

Sumber: Hasil output SPSS 2020

Berdasarkan hasil analisis uji t (parsial) diatas dapat dipeoleh hasil sebagai berikut:

- a. Berdasarkan uji t antara variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi t sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b. Berdasarkan uji t antara variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi t sebesar $0,917 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_2 ditolak, yang artinya ada tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- c. Berdasarkan uji t antara variabel Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi t sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Simpulan Dan Saran

Simpulan

1. Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Blambangan Foodpackers Indonesia (BFPI).
3. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Blambangan Foodpackers Indonesia (BFPI).
4. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Blambangan Foodpackers Indonesia (BFPI).

Keterbatasan

1. Objek dalam penelitian hanya terbatas pada Karyawan PT. Blambangan Foodpackers Indonesia (BFPI) dan hasil penelitian ini hanya bisa digunakan pada perusahaan atau instansi tersebut.
2. Penelitian ini hanya menggunakan variabel independen yaitu Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja dan variabel dependen Kinerja Pegawai.

Saran

1. Setiap karyawan diharapkan mampu menerima kritik dan saran dari rekan kerja sebagai bahan evaluasi untuk bekerja lebih baik.
2. Sebaiknya pimpinan memberikan arahan pada setiap karyawan untuk saling melakukan koordinasi dengan rekan kerja agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan terciptanya kerjasama yang baik antar karyawan.
3. Setiap karyawan diharapkan untuk saling membangun hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja karena apabila setiap karyawan saling menjaga hubungan yang baik, karyawan akan merasa senang dan nyaman saat melakukan pekerjaannya.
4. Bagi peneliti yang berminat ingin melanjutkan penelitian ini diharapkan menambahkan variabel lain yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Daftar Pustaka

- Sulistiawan, dkk. 2017. *Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai*. Jurnal. UNMUL.
- Edison, Anwar, & Komariyah, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Efendi, Muh. Arif. 2016. *The Power of Good Corporate Governance*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Fahmi, Irham, 2014, *Pengantar Manajemen Keuangan*, Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam, 2012, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*, Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir, 2016, *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Kreitner, Kinicki, 2010, *Organizational Behavior*, 2011 New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Priansa, Donni. 2016. *Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal, & Sagala, EJ. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016. *Human Resource Management*, Edisi 16, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Sedarmayanti, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima).
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tika, Pabundu. 2014. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT Grafindo Persada.

Andre Afriadi *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Hadi Sunaryo **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Fahrurrozi Rahman ***) Adalah FEB Unisma