PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LONSUM MUSIRAWAS UTARA

**Muhammad Afandi1, Muhammad Yusuf,SE,M.Si,Ph.d2, Suyadi, SE.,MM3**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan, LubukLinggau, Indonesia

Email: [1216010397@mhs.univbinainsan.ac.id,2m.yusuf@polsri.ac.id, 3suyadi@univbinainsan.ac.id](mailto:1216010397@mhs.univbinainsan.ac.id,2m.yusuf@polsri.ac.id,%203suyadi@univbinainsan.ac.id)

**Abstrak****−** *Terdapat kesenjangan di antara hubungan karyawan terutama kelompok pemanen krani dan kelompok mandor, Kurangnya kinerja karyawan bagian keamanan sehingga masih sering terjadi tindak kriminal pencurian, Kurangnya sumber air bersih yang dapat menunjang lingkungan kerja fisik yang sehat, Tujuan Penelitian Untuk mengetahui adanya pengaruh dari lingkungan,kerja terhadap kinerja karyawan adanya pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan penelitian merupakan tempat dimana penelitin tersebut akan dilangsungkan. Menurut pendapat (Moeleong, 2004:53) mengatakan bahwa, tempat penelitian merupakan tempat dimana proses studi yang digunakan untuk memperoleh pemecahan masalah penelitian berlangsungTerdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan, Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS 22, Selanjutnya pada hasil pengolahan data hasil pengujian t, maka independent yang dimasukan kedalam model regresi, Budaya Organisasi signifikan dapat dilihat bahwa nilai t terdapat pengaruh yang signifikan, Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan hasil penelitian Pada variabel Lingkungan Kerja hendaknya karyawan persaingan dalam melaksanakan pekerjaan dapat berjalan dengan baik antara rekan kerja,untuk variabel Budaya Organisasi hendaknya atasan atau pimpinan dapat lebih memperhatikan bagi karyawan yang memiliki prestasi dalam bekerja, agar karyawan yang berprestasi dapat penghargaan,variabel kinerja, agar pekerjaan maksimal maka pekerjaan yang diberikan oleh atasan sebaiknya diselesaikan oleh karyawan dengan waktu yang ditentukan.*.

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

**Abstract****−** *There is a gap between employee relations, especially the crane harvester group and the foreman group, Lack of performance of security staff so that criminal acts of theft are still common, Lack of clean water sources that can support a healthy physical work environment, Research Objectives To determine the influence of the environment, work on employee performance the influence of organizational culture on employee performance research is the place where the research will be held. In the opinion (Moeleong, 2004: 53) says that, the research place is a place where the study process used to obtain research problem solving takes place. There is a significant influence on the work environment on employee performance, based on the results of the analysis using the SPSS 22 program, then on the results of data processing the results of the t test, then independent is included in the regression model, significant organizational culture can be seen that the t value has a significant influence, organizational culture on employee performance research results In the work environment variable employees should compete in carrying out work can run well between coworkers, for the organizational culture variable, superiors or leaders should pay more attention to employees who have achievements at work, so that employees who excel can get awards, performance variables, so that work is maximized, the work given by superiors should be completed by employees within the specified time.*

.

**Keywords** *Environmental Influence, Organizational Culture, Employee Performance*

**1. PENDAHULUAN**

)

Perusahaan tentunya menginginkan para karyawannya menampilkan kinerja terbaik dalam usaha mencapai tujuan atau cita-cita perusahaan.Tujuan atau cita-cita tersebut biasanya tidak terlepas dari pencapaian hasil produksi perusahaan yang dapat memberikan dan meningkatkan kesejahteraan bagi tiap-tiap pekerja yang ada di perusahaan tersebut. Hal ini akan berpusat pada pemeliharaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebagai ujung tombak dari jalannya perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu badan yang sangat berperan dari tercapainya hasil maksimal dari sebuah perusahaan.Saat ini seseorang dituntut untuk dapat menguasai berbagai kemampuan yang disaingkan dalam industry abad 21.Tantangan tersebut memaksa manusia untuk memiliki pola piker yang kritis, mampu berkolaborasi, kreatif, dan memiliki kemampuan komunikasi yang baik.

Perusahaan tentu memiliki cita-cita untuk menjadi yang terdepan.Untuk itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki etos kerja yang tinggi.Di titik ini, sumber daya manusia menjadi hal yang paling vital untuk terus diperbaharui karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan.Untuk mewujudkan hal tersebut, tentunya bukanlah sebuah perkara yang instan.Para pekerja yang dapat diandalkan tentunya memiliki pengalaman dan pendidikan pada bidang tertentu. Hal tersebut dapat dimiliki melalui proses pendidikan yang formal maupun proses pendidikan yang didapat dari pengalaman.

Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi atau institusi.Berdasarkan hal tersebut, peneliti dapat menarik garis merah mengenai peranan kinerja karyawan terhadap hasil kerja yang diinginkan oleh perusahaan.Usaha untuk mewujudkan tecapainya tujuan perusahaan tentunya tidak terlepas dari adanya lingkungan kerja yang mendukung. Dalam hal ini, kita mengetahui bahwa di dalam lingkungan pekerjaan, tertunya akan terdapat banyak tipe karyawan yang berasal dari berbagai macam latar belakang. Para karyawan tersebut diikat dalam satu lingkaran yang dituntut untuk harus dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama.

Berkumpulnya beberapa orang atau lebih dan membentuk sebuah kelompok social maka harus pula memiliki tujuan dan cita-cita yang sama. Namun tujuan tersebut tidak akan dapat diwujudkan apabila para karyawan saling bertentangan kemudian membentuk lingkungan kerja yang tidak sehat. Lingkungan kerja yang buruk akan menimbulkan hasil yang kurang baik dalam perwujudan tujuan perusahaan. Hal trsebut dapat terjadi sebab para karyawan akan mementingkan keinginan pribadi sehingga meresahkan dan berdampak buruk bagi kinerja karyawan yang lainnya.

lingkungan kerja yang baik dapat dilihat apabila karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan perasaan aman dan nyaman. Kondisi ini akan membuat para karyawan memberikan kinerja yang baik dan optimal dalam mencapai tujuan perusahaan Sudaryo mendefinisikan lingkungan kerja sebagai, “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lebih lanjut dari pada itu Sofyan mendeskripsikan bahwa, “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.

Kinerja dari para karyawan yang berkompeten menurut peraturan perusahaan merupakan kunci dari tercapainya cita-cita dan tujuan perusahaan untuk memuaskan customer dan mensejahteraka setiap warga perusahaan.Hal tersebut dapat disimpulkan karena kinerja merupakan suatu hasil yang bersumber dari pelaku dan sumber daya pendukung lainnya dapat bekerjasama dengan baik. Demi terwujudnya hal tersebut maka lingkungan kerja akan sangat berpengaruh dalam hal ini.

Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada karyawan-karyawan baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait.

Kinerja pegawai merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi pemerintahan, karena akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawainya. Pegawailah yang akan menentukan apakah sumber daya organisasi yang lain seperti gedung-gedung, mesin, perlatan kerja, dana, dan lain-lain dapat memberikan kontribusi optimal atau tidak terhadap upaya pencapaian tujuan (Wibowo. 2017).

Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya kemampuan yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan tugas dan lingkungan kerja yang nyaman. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan keberhasilan personil dalam melakukan pekerjaan yang diamanahkan kepadanya. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan *outcomes* seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja (Edi Sutrisno. 2017).

Adapun permasalahan yang diperoleh oleh penulis, maka berdasarkan hasil observasi dan pengamatan yang dilakukan adalah sebagai berikut:

**1. Kinerja.**

a Belum optimalnya pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan.

b Pekerjaan yang dilaksanakan karyawan sehingga hasil tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan**.**

**2. lingkungan kerja.**

1. Suasana kerja

Kondisi kerja yang ada tidak menyenangkan,tidak nyaman dan tidak aman bagi setiap karyawan yang ada di dalamnya

1. Hubungan dengan rekan kerja

Terdapat kesenjangan diantara hubungan karyawan terutama kelompok pemanen kerani dan kelompok mandor dikarenakan penerapan budaya organisasi yang kurang maksimal.

1. Tersedianya fasilitas bekerja

Kurangnya air bersih yang dapat menunjang lingkungan kerja fisik yang sehat untuk membangun kenyamanan para karyawan.**.**

**3. Budaya organisasi**

1. Inisiatif perseorangan.
2. Toleransi terhadap risiko.
3. Pengawasan
4. Dukungan manajemen

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja personil di Batalyon B Pelopor SATBRIMOB POLDA SUMSEL, supaya dalam melaksanakan aktifitas yang berhubungan dengan kinerja dari personil dapat sesuai dengan SOP yang telah di tetapkan dari POLRI.

1. Kinerja.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.(Wibowo, 2016). Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam memainkan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi (Irham Fahmi, 2016). Kinerja adalah memberikan masukkan penting bagi pimpinan organisasi dalam pengambilan keputusan di bidang sumber daya manusia, seperti promosi, transfer, dan putusan hubungan kerja. (Methianan, 2017).

Dari beberapa pendapat tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja, kemampuan dalam melaksanakan kegiatan pada saat bekerja dan dihasilkan oleh personel sesuai dengan peranan dalam instansi.

1. Indikator Kinerja.

Indikator - indikator kinerja adalah sebagai berikut :(Wibowo, 2016)

a Tujuan.

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.

b Standar.

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan dicapai.

c Umpan balik.

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja,dan pencapai tujuan.

d Alat atau sarana.

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Tanpa alat atau sarana, tugas perkerjaan sefesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan dengan sebagimana semestinya.

e Kompetensi.

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

f Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

g Peluang.

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

1. Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja fisik ialah gambaran keadaan wadah atau ruang dimana para karyawan berkumpul.Lingkungan kerja fisik dapat berupa tata ruang, tercukupnya jalur masuk dan keluar udara, warna yang digunakan untuk bangunan lingkungan bekerja dan banyak komponen lainnya. Hal tersebut di dukung dengan Sihombing yang mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai, “Lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsure yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tentram, dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan”. Selain itu, Sumartono dan (Sugito, 2004) mengemukakan bahwa, “Lingungan kerja fisik adalah kondiri fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, seperti udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain”. Faktor-faktor yang mempengaruhi suatu lingkungan kerja diantaranya adalah temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanisme, dan keamanan”. Berdasarkan banyaknya kutipan di atas, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan komponen-komponen yang dapat dideteksi oleh panca indera manusia. Adapaun kenyamanan lingkungan kerja fisik akan dapat mempengaruhi kinerja pengawai dalam menjalankan tugasnya pada perusahaan.

1. Indikator Lingkungan Kerja.
2. Suasana Kerja

Kondisi kerja yang ada menyenangkan, nyaman dan aman bagi setiap karyawan yang ada di dalamnya.

1. Hubungan dengan Rekan Sekerja

Hubungan dengan rekan sekerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik sesama rekan sekerja.Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

1. Tersedianya Fasilitas Bekerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunaka untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja

1. Budaya Organisasi.

Budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada karyawan-karyawan baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut

Peran strategi budaya organisasi kurang disadari dan dipahamu oleh kebanyakan orang pelaku organisasi di Indonesia, terutama principal yaitu pemilik dan angents dan dipercaya mengelola organisasi”.Berdasarkan kedua kutipan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam jalannya sebuah perusahaan. Keberhasilan dapat dicapai apabila sumber daya manusia yang dimiliki sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut. Hal ini disebabkan oleh karena sumber daya manusia akan menjadi komponen utama untuk menjalankan kehidupan perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan sangat mempengaruhi tercapainya cita-cita perusahaan.

4. Indikator Budaya Organisasi.

1. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu tingkat daya pendorong karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian untuk detail, yaitu tingkat tuntutan terhadap karyawan untuk mampu memperlihatkan ketetapan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi terhadap hasil, yaitu tingkat tuntutan terhadap manajemen untuk lebih memusatkan perhatian pada hasil, dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hal tersebut.
4. Orientasi terhadap individu, yaitu tingkat keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek-efek hasil terhadap individu yang ada di dalam organisasi.
5. Orientasi terhadap tim, yaitu tingkat aktivitas pekerjaan yang diatur dalam tim, bukan secara perorangan.
6. Agresivitas, yaitu tingkat tuntutan terhadap orang-orang agar berlaku agresif dan bersaing, dan tidak bersikap santai.
7. Stabilitas, yaitu tingkat penekanan aktivitasorganisasi dalam mempertahankan *status quo* berbanding pertumbuhan.

5. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang perlu dibuktikan kebenaranya, adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah

1. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PP. London Sumatera Indonesia, Tbk. Sei Kepayang Estate Desa Tebing Tinggi Kecamatan Nibung Kabupaten Musi Rawas Utara.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasiterhadap kinerja karyawan pada PT. PP. London Sumatera Indonesia, Tbk. Sei Kepayang Estate Desa Tebing Tinggi Kecamatan Nibung Kabupaten Musi Rawas Utara.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PP. London Sumatera Indonesia, Tbk. Sei Kepayang Estate Desa Tebing Tinggi Kecamatan Nibung Kabupaten Musi Rawas Utara.

**2. METODOLOGI PENELITIAN**

**2.1 TahapanPenelitian**.

**2.1.1. Desain Penelitian**

Desain penelitian yaitu klasifikasi antar variabel, terdiri dari[ (Sugiyono, 2016). Penelitian asosiatif atau hubungan. Penelitian yang berujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih serta menegtahui pengaruhnya, dengan penelitian ini maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramal dan mengontrol suatu gejala.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yaitu metode yang menggunakan angket atau kuesioner dengan cara dibagikan kepada partisipan dalam penelitian sehingga diharapkan mampu mendapatkan gambaran fenomena yang diteliti. Penggunaaan metode survei dan pendekatan penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini bertujuan agar memperoleh gambaran dan menjelaskan tentang pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PP. London Sumatera Indonesia, Tbk. Sei Kepayang Estate Desa Tebing Tinggi Kecamatan Nibung Kabupaten Muratara.

Prmbuatan proposal

Pengumpulan

Data

Rumusan

Masalah

Identifikasi

Masalah

Observasi

awal

Pengolahan

Data

BAB IV dan V

Revisi

BAB I,II,III

Revisi Setelah Seminar Proposal 

Pengajuan

BAB I,II,III

Ujian Komprensif

**2.1.2. Populasi dan Sampel**

1. **Populasi**

Populasi generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasaran pengertian diatas, maka yang menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. PP. London Sumatera Indonesia, Tbk. Sei Kepayang Estate, Desa Tebing Tinggi, Kecamatan Nibung, Kabupaten Musi Rawas Utara (Sugiyono. 2017)

1. **Sampel**

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mengambil semua untuk peneliti missal karena terbatasnya dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi, untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili dan harus valid, yaitu bisa mengukur sesuatu yang seharusnya diukur (Sugiyono. 2017).

Penenentuan sampel dengan menggunakan teknik *sampling jenuh. Sampling jeneuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua karyawan populasi digunakan sebagai sampel tersebut maka sampel pada penelitian ini berjumlah 80 orang,

**3.5. Sumber Data Penelitian**

Sumber data penelitian ada 2 yaitu sebagai berikut (Sugiyono.2017).:

1. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.
2. Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengelolahnya. Dalam penelitian ini data yang diperoleh bersumber dari data primer (pengumpulan data kuisioner) dan data sekunder (referensi buku/ jurnal/artikel/ dan lain sebagainya).

Maka dengan demikian sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu Data primer didapatkan melalui sumber yaitu dari hasil observasi langsung dari responden melalui kuisoner mengenai lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PP. London Sumatera Indonesia.

**2.1.3. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data di antaranya sebagai berikut : (Syofian,2018),

1. Observasi.

Adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut.

1. Kuisioner

Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara membagikan kuisioner kepada pihak-pihak yang bersangkutan dalam penelitian.

1. Dokumentasi

Yaitu pengumpulan data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik-teknik pengumpulan data untuk memperoleh dan mengumpulkan data melalui observasi, angket kuisioner, dan dokumentasi

**2.2 Instrumen Penelitian.**

Proses ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji kemampuan dari pertanyaan atau pernyataan yang diajukan dalam menjaring kriteria yang diharapkan peneliti. Sebelum kegiatan pengumpulan data sebenarnya, kuesioner yang akan digunakan terlebih dahulu diujicobakan. Pelaksanaan uji coba ini dimaksudkan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan pada item kuesioner, berkaitan dengan redaksi, alternatif jawaban yang tersedia maupun maksud yang terkandung dalam pernyataan item kuesioner tersebut.

**2.3. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Pada Pengujian Instrumen ini ada dua bagian yaitu :

* 1. **Uji Validitas.**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji seberapa cermat suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Selanjutnya koefisien yang dihasilkan setiap variabel dibandingkan dengan nilai koefisien rtabel jika rhasil tersebut lebih kecil dari rtabel maka butir tersebut tidak memenuhi syarat pada tempat penelitian di PT. PP. London Sumatera Indonesia. Dan juga melakukan uji validitas perbandingan yang dilakukan pada perusahaan PT Juanda Tbk Kabupaten Musi Rawas.

(Sugiyono, 2016)

Dimana :

r = Koefisien Korelasi

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Budaya Organisasi

Y = Kinerja

N = Jumlah responden

* 1. **Uji Reliabilitas (*Test of Reliabilitas***)

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji seperangkat instrumen penelitian agar instrumen dapat dipercaya atau diandalkan. Uji ini dilakukan dengan menghitung tinggi indeks korelasi. Apabila rhasil tersebut lebih kecil dari rtabel maka instrumen tersebut tidak reliabel.

r11 = (Sugiyono, 2016)

Dimana :

*r* 11= reabilitas instrumen

k = banyak butir pertanyaan

σ t 2 = varians total

Σ σ *b*2 = jumlah varians butir

Untuk pengujian reliabilitas instrumen menggunakan batasan tertentu, reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik (Sigiyo

1. **HASIL DAN PEMBAHASAN**

3.1. Hasil;

3.1.1. Hasil Uji Asumsi.

1. Uji Normalitas.

Uji normalitas menurut Sugiyono (2016 : 110), menyatakan tujuannya untuk menguji apakah model regresi variable penganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji f mengamsusikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistika menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisa grafik dan uji statistika. Penulisan dibantu program SPSS.22.

Tabel. 2 pengujian hasil pengolahan data normalitas

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | | | | | |
|  | | Lingkungan Kerja |  | Budaya  Organisasi |  | Kinerja | |
| N | | 80 |  | 80 |  | 80 | |
| Normal Parametersa,b | Mean | 49.25 |  | 49.01 |  | 85.14 | |
| Std. Deviation | 2.19 |  | 2.225 |  | 3.919 | |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0.146 |  | 0.123 |  | 0.123 | |
| Positive | 0.1 |  | 0.115 |  | 0.083 | |
| Negative | -0.146 |  | -0.123 |  | -0.123 | |
| Test Statistic | | 0.146 |  | 0.123 |  | 0.123 | |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .000c |  | .005c |  | .004c | |
| a. Test distribution is Normal. | | | | | | |
| b. Calculated from data. | | | | | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | | | | | |

Dari hasil output diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan (Asymp.sig.(2- tailed) untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,00 dan Variabel X2 sebesar 005 sedangkan kinerja sebesar 004, sedangkan nilai positif pada variabel X1 sebesar 0,1, untuk nilai positif X2 sebesar 0,115 dan nilai positif variabel Y sebesar 0,083. Untuk nilai negative pada hasil pengolahan data X1sebesar (-0,146), untuk variabel X2 sebesar (–0,123) dan untuk variabel Y sebesar (– 0,123), berdasarkan hasil keseluruhan, maka dapat disimpulkan bahwa data pada ketiga variabel tersebut dinyatakan normal..

2. Uji Linearitas.

Pengujian linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah model yang dibuktikan merupakan model linier atau tidak. Hasil dari uji linieritas ini adalah informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat atau kubik. Untuk mendeteksi apakah model sebaiknya menggunakan persamaan linear atau tidak, maka digunakan dengan metode analisis grafik. (Suliyanto 2017)

Tabel 3 Hasil pengujian linearitas variabel lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVA Table** | | | | | | | |
|  | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|  | | |  |  |  |  |  |
| Kinerja \*  Lingkungan Kerja | Between  Groups | (Combined) | 134.716 | 10 | 13.472 | 0.862 | 0.572 |
| Linearity |  |  |  |  |  |
| 0.879 | 1 | 0.879 | 0.056 | 0.813 |
|  | 133.838 | 9 | 14.871 |  | 0.488 |
| Deviation from Linearity | 0.951 |
| Within Groups | | 1078.771 | 69 | 15.634 |  |  |
|  | |  |  |  |  |  |
| Total | | 1213.487 | 79 |  |  |  |

*Sumber : Hasil olah data Tahun 2021 dengan Menggunakan SPSS 22*

Untuk hasil uji linearitas dapat dilihat pada output table Anova dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan nilai signifikan pada linierity sebesar 0,488, hal ini dikarenakan signifikan kurang dari 0,05 (0,488< 0,000) dan juga hasil signifkan Deviation from Linearity juga lebih besar dari 0,05 (0,813 >0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan terdapat hubungan yang linier, Dengan ini maka asumsi linieritas terpenuhi.

Tabel 4. Hasil pengujian linearitas variabel Budaya Organisasi

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVA Table** | | | | | | | | | | | |
|  | | |  | Sum of  Squares |  | df |  | Mean  Square |  | F | Sig. | |
|  | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |
| Kinerja \* Budaya Organisasi | Between Groups | (Combined) |  | 116.165 |  | 11 |  | 10.560 |  | .654 | .776 | |
| Linearity |  | 2.597 |  | 1 |  | 2.597 |  | .161 | .690 | |
| Deviation from Linearity |  | 113.568 |  | 10 |  | 11.357 |  | .704 | .718 | |
| Within Groups | |  | 1097.323 |  | 68 |  | 16.137 |  |  |  | |
|  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  | |
| Total | |  | 1213.488 |  | 79 |  |  |  |  |  | |

Untuk hasil uji linearitas dapat dilihat pada output table Anova dapat diketahui bahwa Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan nilai signifikan pada linierity sebesar 0,718 hal ini dikarenakan signifikan kurang dari 0,05 (0,718 < 0,005) dan juga hasil signifkan Deviation from Linearity juga lebih besar dari 0,05 (0,0690 >0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan terdapat hubungan yang linier. Dengan ini maka asumsi linieritas terpenuhi

3.1.2. Pembahasan

1. **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Persamaam regresi yang digunakan adalah Y = a + bX, maka dapat dihasilkan persamaan output adalah Y = 82,766 + 0,048X, maka hasil output SPSS maka diketahui coefficients Lingkungan Kerja sebesar 0,048 merupakan koefisien regresi, yang berarti jika perusahaan meningkat 1 satuan maka akan menurun sebesar 0,048 dan standar error 0,203 merupakan penyimpangan dari konstanta yang ada kedalam persamaan regresi.

Sedangkan pada hasil pengolahan data pada koefisien korelasi maka dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,127 berarti bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja sebesar 12,7%, atau dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja dan kinerja karyawan adalah sebesar 12,7%. Dan R berada tepat pada posisi 0,10– 0,299 dan dapat ditarik kesimpulan bahwa termasuk kategori sangat endah, sehingga dengan demikian bahwa pengaruh Lingkungan Kerja sangat rendah.

Dan nilai thitung adalah sebesar 2,38 dan ttabel adalah sebesar 1,669. tingkat signifikan = 0,000< (α ) 0.05, df (n-2) 80 – 2 = 78 adalah sebesar 1,669 Sehingga dengan demikian bahwa thitung> ttabel. Dan dapat ditarik kesimpulan bahwa Ha diterima, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PP. LONDON Sumatera Indonesia, Tbk.

1. **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan**.

Persamaam regresi untuk mendapatkan nilai pada variabel penempatan kerja maka yang digunakan adalah Y = 81,143 + 0,081X, maka hasil output SPSS maka diketahui coefficients Budaya Organisasi sebesar 0,081 merupakan koefisien regresi, yang berarti jika perusahaan meningkat 1 satuan maka akan menurun sebesar 0,081 dan standar error 0,0199 merupakan penyimpangan dari konstanta yang ada kedalam persamaan regresi.

Sedangkan pada hasil pengolahan data koefisien korelasi, maka dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,146 berarti bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Budaya Organisasi sebesar 1466%, atau dapat diketahui bahwa Budaya Organisasi dan kinerja karyawan adalah sebesar 14,6%. Dan R berada tepat pada posisi 0,10 - 0,299 dan dapat ditarik kesimpulan bahwa termasuk kategori sangat rendah, sehingga dengan demikian bahwa pengaruh Budaya Organisasi sangat rendah.

Selanjutnya pada hasil pengolahan data hasil pengujian t, maka independent yang dimasukan kedalam model regresi variable Budaya Organisasi signifikan ini dapat dilihat bahwa nilai thitung adalah sebesar 40,9 dan ttabel adalah sebesar 1,669. tingkat signifikan = 0,000< (α ) 0.05, df (n-2) 80 – 2 = 78 adalah sebesar 1,669 Sehingga dengan demikian bahwa thitung> ttabel. Dan dapat ditarik kesimpulan bahwa Ha diterima, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. PP. LONDON Sumatera Indonesia, Tbk sei kepayang estate desa tebing tinggi kecamatan nibung kab. Musirawas utara.

1. **PengaruhLingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan.**

### Dari data diatas maka dapat ditentukan dengan persamaan regresi linear berganda Y = α +b1x1 + b2x2, maka didapatkan regresi Y = 81,133 + 0,00 X1 + 0,081 X2 hasil analisis berganda.. *Unstandardized Coeffients (Constant)* = 81.133 yang berarti jika Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi sama dengan 0 maka Kinerja karyawan akan sebesar 0. *Unstandardized Coeffients*Lingkungan Kerja = 0,000 merupakan koefisien regresi variable Lingkungan Kerja, jika nilai Kinerja karyawan naik sebesar satu satuan maka Lingkungan Kerjaakan mengalami peningkatan sebesar 0,000 satuan *Unstandardized Coeffients* Budaya Organisasi = 0,081merupakan koefisien regresi variabel Budaya Organisasi, jika nilai Kinerja karyawan naik sebesar satu satuan maka Budaya Organisasi akan mengalami peningkatan sebesar 0, 559 satuan.Analisis koefisiensi determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar variable independen (X) berpengaruh terhadap variable dependen (Y) yang dinyatakan dalam persentase, maka dalam menganalisa data koefisien determinasi penulis menggunakan program SPSS 22,

### Dengan hasil pengujian determinasi maka dapat diketahui bahwa nilai R *Square* atau koefisien determinasi sebesar 0,146 berarti bahwa varian Kinerja karyawan dijelaskan oleh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi dapat mempengaruhi Kinerja karyawan sebesar 14,6%. Dan sisanya (100 – 14,6) 85,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini. Dari hasil analisis dengan menggunkan program SPSS 22, maka diperoleh nilai Fhitung = 18,3 sedangkan Ftabel= 3,30 dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikansinya adalah 0,000 < (α) = 0,05, df = n – k = 80- 2 – 1 = 77 adalah sebesar 18,3 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima . artinya menunjukkan bahwa secara ( simultan ) variabel bebas X1(Lingkungan Kerja)dan X2 (Budaya Organisasi) memiliki pengaruh signifikan terhadap Y (Kinerja karyawan) jadi bukti kebenarannya dan hipotesisnya dapat diterima di PT PP London Sumatra Indonesia tbk

### KESIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diambil kesimpulan pada penelitian ini yaitu :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan Variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PP. LONDON Sumatera Indonesia, Tbk.
2. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS 22, Selanjutnya pada hasil pengolahan data hasil pengujian t, maka independent yang dimasukan kedalam model regresi variable Budaya Organisasi signifikan ini dapat dilihat bahwa nilai thitung terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. PP. LONDON Sumatera Indonesia, Tbk
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. PP. LONDON Sumatera Indonesia, Tbk

**DAFTAR PUSTAKA**

Al Muchtar, (2015). *Dasar Penelitian Kualitatif.* Bandung: Gelar Pustaka Mandiri.

Bungin, Burhan. (2007). *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainya.* Jakarta: Kencana Prenada Grup

Creswell, (2012).*Riset Pendidikan.* Jogjakarta: Pustaka Pelajar

Fajar, Miftah. 2018. Skripsi. *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Syariah Surakarta)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.Jurusan Perbankan Islam. Jurusan Perbankan Syariah (S1). Salatiga : IAIN Salatiga.

Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.* Yogyakarta: Elmatera.

Hamdiyah, dkk.(2016). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan di Ada Swalayan Banyumanik Semarang*. Journal of Management: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang. Vol.02 No. 02, Maret 2016.

Ishak, Arep dan Hendri Tanjung.(2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Universitas Trisakti.

Kharisma, Gogy Bara. 2018. Skripsi.“*Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha Di Kabupaten Jepara*”. Fakultas Ekonomi. Semarang:Universitas Negeri Semarang

Lewa, S. (2005).*Perilaku dan Budaya Organisasi.* Bandung: PT. Refika Aditama.

Mangkunegara, AA Anwar Prabu. (2004). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Mathis, Robert L. dan Jackson John H. 2002.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Moleong, Lexy.(2003). *Metode Penelitian Kualitatif.*Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nitisemito, Alex S. (1991). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia