

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI MEKAAR KANTOR CABANG PAGA KABUPATEN SIKKA

The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance at PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Paga Branch Office Sikka

Seisilia Yuniarti D. Celsa Dagu^{1,a)}, Ni Putu Nursiani^{2,b)}, Dominikus K. T. Aman^{3,c)}, Clarce S. Maak^{4,d)}

^{1,2,3,4)} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} seisiliadewita06@gmail.com, ^{b)} niputu.nursiani@staf.undana.ac.id,

^{c)} tonikopong83@gmail.com, ^{d)} clarce.maak@staf.undana.ac.id.

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif bertujuan untuk : 1) Mendeskripsikan budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar 2) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar 4) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar yang berjumlah 55 orang dengan *sample* yaitu 35 orang yang ditentukan dengan rumus slovin dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Data yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan SPSS V 22. Dilakukan uji validitas pada setiap item pernyataan dengan uji reliabilitas menggunakan *cronbach alpha*. Pengaruh antar variabel diuji dengan metode regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Kantor Cabang Paga Kabupaten Sikka.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang paling penting dan sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dari sebuah perusahaan, karena karyawan memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan (Mangkunegara, 2013). Faktor yang dianggap paling potensial dalam penyediaan keunggulan kompetitif bagi perusahaan adalah SDM yang berkompeten dan profesional serta cara mengelola dan memberikan pelayanan yang prima. Dengan kata lain, SDM yang berkompeten dan unggul akan memengaruhi organisasi atau perusahaan tersebut untuk mencapai suatu tujuan. Dalam

Sutrisno (2016) menyatakan bahwa SDM adalah pegawai atau karyawan yang siap, mampu, dan yang siaga dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Dengan demikian SDM perlu dikelola dengan baik, sehingga mampu menciptakan kinerja karyawan yang handal. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018). Maka dari itu, meningkatnya kinerja karyawan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dan pengembangan SDM untuk kedepannya. Rendahnya kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas perusahaan tersebut dalam menghadapi persaingan bisnis. Menurut Kasmir (2016) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

KAJIAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Budaya organisasi, menurut Stephen P. Robbins (2003), dapat dipahami sebagai persepsi umum yang dimiliki oleh anggota suatu organisasi. Hal ini mencerminkan sistem makna bersama yang mendasari interaksi di dalam organisasi. Budaya organisasi berhubungan erat dengan bagaimana para anggota merasakan karakteristik dari budaya tersebut, bukan semata-mata pada kesamaan mereka. Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri (2005) menambahkan bahwa budaya organisasi adalah konsep yang lebih abstrak dibandingkan dengan iklim organisasi. Budaya ini berkaitan dengan asumsi dan nilai-nilai yang ada, dan dapat menjelaskan alasan di balik penghargaan yang diberikan terhadap sikap dan aktivitas tertentu.

Lebih lanjut, John M. Ivancevich dan Robert Konopaske (2008) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah apa yang dirasakan oleh para pekerja. Persepsi ini memainkan peran penting dalam membentuk pola keyakinan, nilai, dan harapan di dalam organisasi. Dengan kata lain, budaya organisasi membentuk identitas dan karakter kolektif yang mempengaruhi motivasi dan perilaku anggota. Budaya yang kuat dapat menciptakan rasa memiliki dan komitmen di antara anggota, sementara budaya yang lemah bisa mengakibatkan kebingungan dan ketidakpastian. Dalam konteks ini, pemahaman yang mendalam tentang budaya organisasi menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mengelola dan mengembangkan budaya yang positif agar organisasi dapat berfungsi secara efektif.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terdiri dari aspek fisik dan non fisik yang memengaruhi kinerja karyawan. Aspek non fisik meliputi hubungan kerja yang terjalin di dalam organisasi, baik antara atasan dan bawahan maupun antar rekan sejawat (Sihombing, 2004). Sementara itu, menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja mencakup semua alat, peralatan, dan bahan yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari. Lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja juga menjadi bagian penting dari definisi ini. Selain itu, metode kerja yang diterapkan oleh individu atau kelompok juga merupakan elemen kunci dari lingkungan kerja. Pengaturan

kerja, baik secara individu maupun tim, memengaruhi efektivitas dan produktivitas. Lingkungan yang kondusif dapat meningkatkan semangat dan motivasi karyawan. Sebaliknya, lingkungan yang tidak mendukung dapat menghambat kinerja dan menyebabkan stres. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan semua aspek lingkungan kerja agar karyawan dapat bekerja dengan optimal. Lingkungan yang baik adalah yang memungkinkan karyawan merasa nyaman dan termotivasi dalam menjalankan tugas mereka.

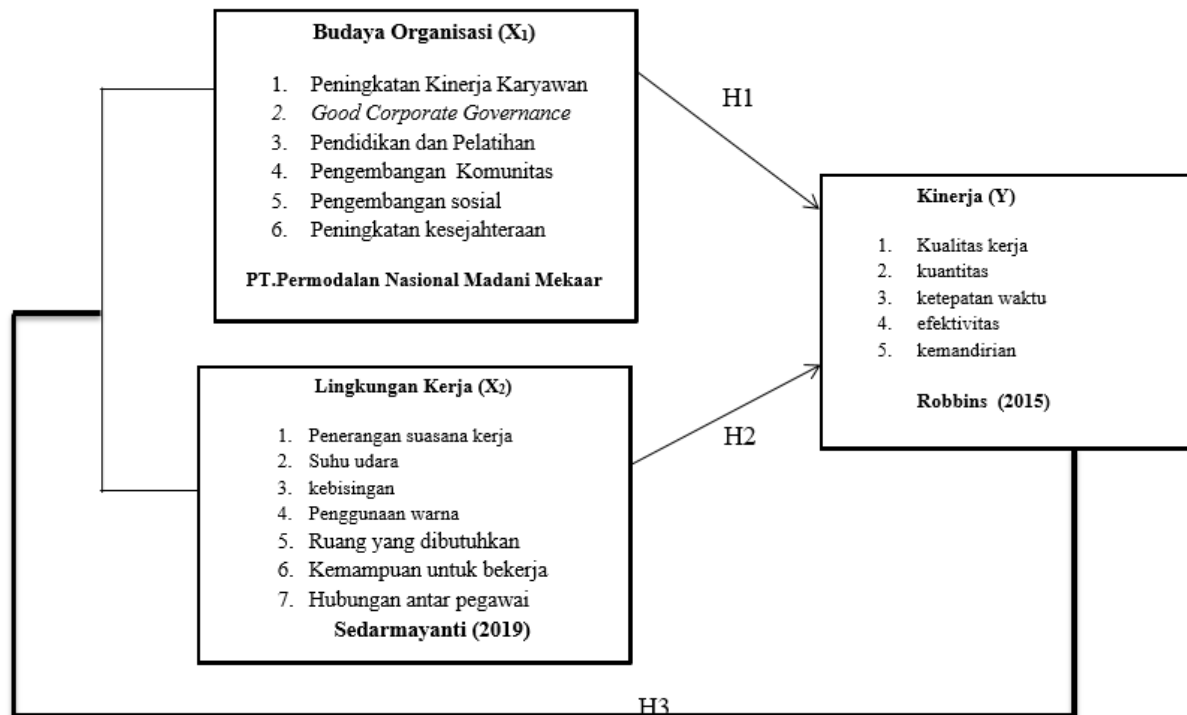
Kinerja Karyawan

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1997) kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Batasan tersebut mengandung makna bahwa kinerja karyawan dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Veitzal Rivai dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri (2005), juga menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Wirawan (2009), kinerja adalah keluar yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Robert L. Mathis & John H. Jackson (2011), menyatakan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Kerangka Berpikir

Budaya organisasi diartikan sebagai nilai-nilai kebersamaan, keyakinan, dan praktik yang akan membentuk perilaku anggota organisasi. Dalam penelitian ini penulis menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Madani Mekar Kantor Cabang Paga. Budaya organisasi adalah kepribadian perusahaan yang tumbuh oleh sistem nilai yang menimbulkan norma yang mengenai perilaku yang tercermin dalam persepsi, sikap dan perilaku orang-orang yang ada di dalam organisasi ataupun perusahaan tersebut, dengan demikian budaya mempengaruhi sebagian besar aspek kehidupan organisasi atau perusahaan (Muis *et.al.*, 2018).

Dalam penerapan budaya organisasi tersebut kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk dapat menyebabkan menurunnya produktivitas pada suatu perusahaan. Kinerja dipengaruhi juga oleh lingkungan kerja. Situasi lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan kenyamanan tersendiri dan akan memicu kinerja yang baik. Sebaliknya, suasana kerja yang kurang nyaman karena sarana dan prasarana yang tidak memadai, tidak adanya hubungan baik dengan rekan kerja dan banyak terjadi konflik akan memberi dampak negatif yang mengakibatkan kemerosotan pada kinerja seseorang Nanulaita (2018).



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara atas permasalahan yang akan dibahas dalam sebuah penelitian. Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Diduga budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Kantor Cabang Paga.
- H2 : Diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Kantor Cabang Paga.
- H3 : Diduga budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Kantor Cabang Paga.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam jenis penelitian ini adalah metode asosiatif atau hubungan. Dengan pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kantor PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Kantor Cabang Paga sebanyak 50 karyawan. Teknik pengambilan sample dalam penelitian ini adalah secara random, yang artinya teknik penentuan sample menggunakan rumus slovin sebanyak 35 karyawan. Untuk mengumpulkan data menggunakan kuesioner, dokumentasi, observasi, dan wawancara. Skala yang digunakan untuk mengukur jawaban responden adalah skala ordinal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai taraf signifikansi $0,002 < 0,05$ nilai signifikansi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan uji t diketahui nilai t_{hitung} sebesar $3,328 > t_{tabel}$ sebesar 1,694. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tambunan, H. M. S (2022) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dapat dijelaskan budaya organisasi yang diterapkan oleh karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar cukup tinggi setiap harinya dan pihak PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar juga menuntut karyawan untuk dapat mencapai target kerja yang diharapkan perusahaan. Sedangkan penggunaan waktu kerja yang belum kondusif oleh para karyawan dan pimpinan belum sepenuhnya dijalankan dengan baik sehingga banyak karyawan yang datang dan pulang kerja tidak tepat waktu. Hal seperti ini biasanya dilakukan oleh karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar sehingga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang baik dapat membantu kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar dalam menciptakan suatu tingkat motivasi kerja yang baik. Jika faktor yang memengaruhi budaya organisasi mendapat efek maka kinerja karyawan juga akan mendapatkan dampak terhadap organisasi tersebut (Marta & Wijayanti, 2016).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai taraf signifikansi $0,001 < 0,05$ nilai signifikansi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan uji t_{hitung} sebesar $3,481 > t_{tabel}$ 1,694. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Surya, J. E (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja yang diberikan PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar kepada karyawan cukup tinggi dan pihak PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar juga menuntut karyawan untuk dapat mencapai target kerja yang diharapkan perusahaan. Sedangkan banyak karyawan yang belum mampu menerapkan berbagai kebijakan penggunaan waktu kerja yang baik seperti, belum mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Hal ini seperti ini menimbulkan banyak pekerjaan yang tidak dapat terselesaikan dengan baik dan menurunkan kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat karyawan dalam mencapai target kerja yang diharapkan dan mampu mendorong karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya hambatan dan gangguan yang timbul dari lingkungan itu sendiri. PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Kantor Cabang Paga perlu memperhatikan dan memperbaiki lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan karena lingkungan kerja

yang baik dapat memotivasi karyawan, meningkatkan produktivitas, dan berdampak positif. Lingkungan kerja juga berperan sebagai satu dari beberapa bagian yang dapat memenuhi terwujudnya proses hasil kerja dan kinerja yang baik. Wahyuniardi *et al* (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah komponen yang cukup dirisaukan oleh perusahaan karena merupakan jalan keluar yang menjamin karyawan dapat menjalankan tanggungjawab kerjanya tanpa mengalami gangguan.

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan karena nilai taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ nilai signifikansi budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan uji F diketahui nilai F_{hitung} sebesar $23,132 > 3,295 F_{tabel}$. Hasil penelitian didukung oleh penelitian terdahulu Susanti, E. N, Arisitiani, L. A, Tannjung, R, (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Golfing PT. Batam *Executive village Southlinks Country Club*, Jayen, F. dan Kadir, A. (2023) menunjukkan hasil penelitian bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jhonlin Marine Trans Kabupaten Tanah Bumbu. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengaruh yang signifikan diperkuat oleh analisis determinasi yang menegaskan bahwa variabel budaya organisasi (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dimana pengaruh tersebut relatif kuat namun tidak secara mutlak. Artinya masih terdapat faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja secara teoritik, faktor-faktor tersebut antara lain ; kepercayaan diri, kompetensi, dan komitmen (Mangkunegara, 2014).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Kantor Cabang Paga dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada variabel diperoleh budaya organisasi berada pada kategori sangat tinggi, variabel lingkungan kerja berada pada kategori tinggi dan variabel kinerja karyawan berada pada kategori sangat tinggi.
2. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Kantor Cabang Paga.
3. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Kantor Cabang Paga.
4. Hasil uji simultan (F) membuktikan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Kantor Cabang Paga.

Saran

1. Bagi PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Kantor Cabang Paga

Diharapkan pimpinan PT. Permodalan Nasional Madani Mekaar Kantor Cabang Paga Kabupaten Sikka untuk lebih memperhatikan kinerja karyawan seperti penerapan nilai nilai budaya organisasi dan lebih memperhatikan lingkungan kerja disekitar tempat kerja. Dengan memperhatikan hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang peneliti miliki karena banyaknya keterbatasan. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat menggali lebih banyak informasi terkait perusahaan yang diteliti dan dapat mengembangkan lagi dengan menambahkan variabel lainnya yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yang terjadi pada sebuah perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru : Zanafala.
- Arianty, N. (2014). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai*.
- Cahyono, S. (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumberdaya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*, JRBI, Vol. 1. In Jurnal Riset Bisnis Indonesia (Vol. 1, Issue 1).
- Effendi, U. (2014). *Asas Manajemen. (Ke-1)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Fahmi dan Irham. (2013). *Perilaku Organisasi Teori Aplikasi dan Kasus*. Alfabeta, Bandung.
- Gibson, Ivancevich, Donnely. (1997). *Organizations (Terjemahan)*, Cetakan Keempat, Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama
- Hasibuan, J. S. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan*. Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 3(2).
- Ivancevic, John M., Robert Konopaske and Michael T. Matteson, (2008), *Organizational Behavior and Management, Eighth Edition*, New York: McGraw-Hill Companies, Inc.,
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. (S. Sandiasih, Ed.)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Nanulaita, D. T. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSU Amboina Mekar*. Jurnal Manajemen, 5(2), 203–218.
- Moorhead dan Griffin. (2013), *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). *Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan*. Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 1(1), 9-25.

- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi. Jilid I. Edisi Kesembilan, Alih Bahasa*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju
- Sutrisno, Edy, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sedarmayanti, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama
- Veithzal, Rivai dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri. (2005). *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta