
Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tripledot Studios Indonesia Jakarta

Nuryasin^{1*}, Derita Qurbani²

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia^{1,2}

yaasiinnuryasin@gmail.com¹, dosen01582@unpam.ac.id²

(Diterima: 9 Maret 2024; Direvisi: 11 Maret 2024; Dipublikasikan: 2 April 2024)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tripledot Studios Indonesia baik secara parsial maupun secara simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 85 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuesioner. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9.097 + 0.453X_1 + 0.328X_2$, Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0.725 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0.525 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 0.52.5% sedangkan sisanya sebesar 47.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (45.352 > 3.110), hal ini juga diperkuat dengan p value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tripledot Studios Indonesia

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The aim this study is to determine the effect of work environment and organizational culture on employee performance at PT Tripledot Studios Indonesia both partially and simultaneously. The research method used is a quantitative method with a asosiative approach. The sampling technique used saturated samples and obtained a sample of 85 respondents. The data collection methods used are observation and questionnaires. Data analysis uses validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. Work Environment and Organizational Culture have a positive effect on Employee Performance by obtaining the regression equation $Y = 9.097 + 0.453X_1 + 0.328X_2$, The value of the correlation coefficient or the level of influence between the independent variable and the dependent variable is obtained at 0.725, meaning that it has a strong relationship. The coefficient of determination is 0.525, it can be concluded that the Work Environment and Organizational Culture variables affect the employee performance variable of employees by 0.52.5% while the remaining 47.5% is influenced by other factors not carried out by research. Hypothesis testing obtained the value of F count > F table or (45,352 > 3,110), this is also reinforced by p value < Sig.0.05 or (0.000 < 0.05). Thus, H0 is rejected and H3 is accepted, this shows that there is a simultaneous.

Keywords: Work Environtment, Organizational Culture, Employee Performance

PENDAHULUAN

Bangsa Indonesia merupakan bangsa yang sangat besar, Pembangunan yang berlangsung sampai saat ini tidak hanya membangun secara fisik semata, tetapi juga non fisik berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan teknologi. Tidak hanya itu,

dalam kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri yang mempunyai peran penting dalam suatu lembaga, juga diprioritaskan pada aspek manajerial yang menarik dalam pengelolaan organisasi.

Berbagai organisasi, lembaga dan instansi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing-masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi. Persaingan diberbagai sektor untuk proses pengelolaan, dan pemeliharaan manajemen organisasi semakin mendapatkan perhatian yang serius dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi untuk menciptakan sebuah sistem manajerial yang tangguh dan mampu mengikuti perkembangan saat ini. Didukung oleh statmen Mukhlis Catio, Sarwani, dan Ruknan (2020:12) sumber daya merupakan segala sesuatu yang dimiliki (aset) oleh setiap perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga sumber daya manusia merupakan suatu potensi yang dimiliki manusia dan dapat dikembangkan untuk membantu proses produksi. Pentingnya sumber daya manusia di dalam suatu organisasi maupun perusahaan, perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen karena bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Selain pentingnya sumber daya manusia lingkungan kerja juga merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak analisis karyawan di perusahaan ini bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan lingkungan kerja, seorang karyawan akan memiliki rasa nyaman yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Umi, dkk (2015:02) Budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi yaitu bagaimana anggota atau sekelompok karyawan mampu menghadapi masalah eksternal dan internal, maka dari itu budaya organisasi harus dikembangkan dan diajarkan kepada anggota agar dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggota dalam menghadapi masalah. Menurut Robbins dalam Tika (2016:06) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sekumpulan sistem nilai yang diakui dan dibuat oleh semua anggotanya yang membedakan perusahaan yang satu dengan yang lainnya.

Menurut Darmadi (2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Menurut Umi, dkk (2015:02) Budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabelvariabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2016:21), "Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih".

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena penelitian ini menggunakan angka-angka dengan perhitungan statistik serta bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat. Pendekatan yang dipergunakan ialah dengan metode studi kasus, dimana peneliti melakukan eksplorasi secara mendalam terhadap program, kejadian, proses, aktivitas, terhadap satu atau lebih orang (Sugiyono 2016:17).

PEMBAHASAN

Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9.097 + 0.453X_1 + 0.328X_2$, Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0.725 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0.525 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 0.52.5% sedangkan sisanya sebesar 47.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($45.352 > 3.110$), hal ini juga diperkuat dengan $p\text{ value} < \text{Sig}.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tripledots Studios Indonesia.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin terhadap Kinerja Karyawan, sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15.066 + 0.623X_1$, koefisien korelasi sebesar 0.660 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0.435 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 43.5% sedangkan sisanya sebesar 56.5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8.000 > 1.989$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\text{ value} < \text{Sig}.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tripledots Studios Indonesia.
2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 18.339 + 0.560X_2$, koefisien korelasi sebesar 0.597 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0.356 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 35.6% sedangkan sisanya sebesar 64.4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5.629 > 1.989$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\text{ value} < \text{Sig}.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tripledots Studios Indonesia.
3. Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9.097 + 0.453X_1 + 0.328X_2$, Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0.725 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0.525 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 0.52.5% sedangkan sisanya sebesar 47.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($45.352 > 3.110$), hal ini juga diperkuat dengan $p\text{ value} < \text{Sig}.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tripledots Studios Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Albertho, M. F., Ibrahim, M. B. H., Idrus, A., & Sonjaya yaya. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua. *The Journal of Business and Management Research*, 2015, 619–630.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Budiyo, 2009. *Statistika Untuk Penelitian Edisi ke 2*. Surakarta.
- Arifin, J. (2017). *SPSS 24 untuk Penelitian dan Skripsi*. Jakarta: Kelompok Gramedia. Bandung: Alfabeta.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gava Media. Yogyakarta.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 8(2), 191. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>
- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Ghazali, Imam., 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. edisi VIII Semarang, Badang Penerbit Universitas Diponoroogo 2016.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Harras, Hadyati. Sugiarti, Endang. & Wahyudi. *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41-48.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.
- Henni Marlinah, Diana Azwina. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah Parakan Kota Tangerang. Universitas Pamulang, *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 3, No.2 Juli 2020 (89-107). ISSN 2621– 797X.
- Herman Sofyandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(2), 165-177.
- Hidayat, R., Hayati, F. A., & Jaswita, D. I. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Koperasi Simbika, Depok, Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(1), 36-44.
- Imam Syaiful Wicaksono, 1. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Universitas Islam Indonesia.
- Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bandung: PT Refika Aditama. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

- Kardinah Indrianna Meutia. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan , Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT Vol.4, No.1 Februari 2019: 119 - 126 P-ISSN 2527-7502 E-ISSN 2581-2165 .
- Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 6-9.
- Lamminar, R. M., & Saragih, B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Pt. Cipta Mandiri Wirasakti. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i2.573>
- Mangkunegara AP, 2015, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rfika Aditama, Bandung.
- Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV
- Masyithah, S., Adam, M., & Tabrani, M. (2018). Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh. *SI-MEN (Akuntansi Dan Manajemen) STIES*, 9(1), 50-59.
- Muhammad Ras Muis. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara, J Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 1 No 1 Januari 2018 E-ISSN2599-3410, P-ISSN: 2614-3259
- Pandiangan, K. M., & Sudjiman, L. S. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ultra Jaya Milk Industri Pada Tahun 2022. *INTELEKTIVA-Jurnal Ekonomi, Sosial Dan Humaniora*, 3(10),13-21. <https://jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/760>
- Priyatno, D.(2016).Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengelolohannya Dengan SPSS.Yogyakarta: GAVA MEDIA.
- Rechandy, Adhitya., & Sulistiyani, Tina. (2021). Pengantar Manajemen Bisnis.
- Safrida. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Pt Indonesia Air Asia Medan. Medan: Jurnal UISU Medan.
- Simamora, Henry., 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEY
- Siswanto., 2015, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. 2, Jakarta: Bumi Aksara.
- Soemitra, Andri. (2014). Bank dan Lembaga Keuangan Syariah. Jakarta: Kencana.
- Sondang P. Siagian., 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sorong, Aras. (2020). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Menunjang Kinerja Aparatur Berkualitas. Yogyakarta: DEEPUBLISH
- Sugiyono, (2015). Metode Penelitian dan Pengembangan. Cetakan Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono, dan Susanto, A. (2015). Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Yogyakarta: UAD PRESS
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Tampenawas, G., Mangantar, M., & Dotulong, L. O. H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Hotel Wisma Nusantara Tondano Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), 770. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40832>
- Tanod, Nanda Aromega. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado Christoffel Kojo, Victor P.K.