

---

# Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Desa Sangeh Abiansemal Badung

Ni Putu Sintia Juliani<sup>1</sup>

Gusti Alit Suputra<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia

Email : [sintyajuliani61@gmail.com](mailto:sintyajuliani61@gmail.com)

Diterima: 9 Desember	Direvisi: 15 Desember	Disetujui: 27 Desember 2020
----------------------	-----------------------	-----------------------------

## ABSTRACT

*Human resources are the most important assets of an organization because they are one of the assets that have a vital role in moving the organization to achieve its goals. The purpose of this study was to examine the influence of organizational culture and work environment on employee performance at PT. BPR Desa Sangeh Abiansemal Badung partially and simultaneously. The population in this study were all employees of PT. BPR Desa Sangeh Abiansemal Badung, amounting to 34 people, sampling using the census method, namely all employees of PT. BPR Desa Sangeh Abiansemal Badung, amounting to 34 people. Data collection using a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of data analysis show that organizational culture and work environment have a positive and significant effect partially and simultaneously on the performance of employees of PT. BPR Sangeh Village. Suggestions that can be given are to improve organizational culture and work environment conditions so that employee performance increases.*

*Keywords: organizational culture, work environment, employee performance*

## ABSTRAK

Sumber daya manusia adalah aset terpenting suatu organisasi karena merupakan salah satu modal yang memiliki peranan vital dalam menggerakkan organisasi untuk mencapai sasaran. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Desa Sangeh Abiansemal Badung secara parsial dan simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPR Desa Sangeh Abiansemal Badung yang berjumlah 34 orang, pengambilan sampel menggunakan metode sensus yaitu seluruh karyawan PT. BPR Desa Sangeh Abiansemal Badung yang berjumlah 34 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis data menunjukkan budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Desa Sangeh. Saran yang dapat diberikan adalah agar meningkatkan budaya organisasi dan kondisi lingkungan kerja agar kinerja karyawan meningkat.

Kata kunci : budaya organisasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan.

## Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan tentu sangat bergantung kepada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki, tidak terkecuali pada sektor perbankan di mana SDM adalah satu-satunya faktor yang mampu menggerakkan fungsi atau sumber daya lainnya dalam suatu organisasi. Tercapainya tujuan perusahaan salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja karyawan sehingga sangat penting bagi suatu organisasi untuk senantiasa memperhatikan kinerja yang dimiliki oleh karyawannya serta memahami faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja menunjukkan pencapaian seorang karyawan atas hasil pekerjaan yang dapat dinilai dalam bentuk kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan tugas dan tanggung jawab (Mangkunegara, 2005: 67). Simamora (2015:93) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah tingkatan di mana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pegawaian. Tinggi rendahnya kinerja dapat diukur dari hasil yang dicapai oleh seorang pegawai.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah memperhatikan budaya organisasi pada perusahaan. Agar tercapainya hasil yang diharapkan, maka pihak perusahaan dalam hal ini harus mampu menerapkan budaya organisasi yang baik serta mampu mengelola konflik yang ada. (Cahyono. 2012) berpendapat peningkatan kinerja sulit akan tercapai apabila terjadi budaya yang bertentangan antara anggota di dalam organisasi di mana para anggota bertahan dengan pendapat masing-masing.

Robbins (2010) menjelaskan bahwa budaya organisasi mempengaruhi cara-cara anggota organisasi dalam bertindak sebagai akibat dari adanya nilai, tradisi, maupun cara bekerja yang dianut. Pratiwi (2012:70) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa budaya organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan. Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, karena bersinggungan langsung dengan karyawan selama melaksanakan pekerjaan.

Lingkungan di mana karyawan melaksanakan pekerjaan disebut sebagai lingkungan kerja (Budianto dan Katini dalam Mardiana, 2015:104). Karyawan akan dapat bekerja dengan optimal ketika didukung lingkungan kerja yang kondusif. Menurut Rahmawanti dkk dalam Sedarmayanti (2014:3) menyatakan lingkungan kerja tidak hanya mencakup peralatan maupun bahan pekerjaan, namun lebih luas lagi mencakup metode kerja dan pengaturan kerja untuk individu maupun kelompok. Hasil penelitian oleh Ajala (2012) membuktikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Studi penelitian ini dilaksanakan pada PT. BPR Desa Sangeh. PT. BPR Desa Sangeh

merupakan sebuah lembaga keuangan yang berlokasi di Jl. Raya Sangeh, Kec. Abiansemal, Kab. Badung, Bali. BPR ini mengupayakan agar karyawan yang bekerja dalam perusahaan ini memiliki kinerja yang baik. Namun dalam kenyataannya karyawan belum memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan. Kondisi ini dikhawatirkan akan dapat menyebabkan kinerja karyawan belum optimal. Tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan, (2) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan (3) untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Desa Sangeh Abiansemal Badung.

### **Telaah Literatur Dan Hipotesis**

#### **Kinerja Karyawan**

Lawler & Porter (dalam Sutrisno, 2014:150) mendefinisikan kinerja adalah “*successful role achievement*” (keberhasilan pencapaian) yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya dalam menjalankan pekerjaannya. Kinerja Merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik berfisat fisik maupun non fisik ( Hadari Nawawi, 2005). Hal ini juga didukung dengan pendapat Cokroaminoto (2007) bahwa kemampuan karyawan memenuhi tuntutan tugas dan tanggung jawab adalah cerminan kinerja karyawan.

#### **Budaya Organisasi**

Ciri khas suatu organisasi seringkali ditentukan oleh nilai yang telah lama berkembang dan berlaku di dalam organisasi tersebut yang menjadikannya sebagai suatu budaya organisasi (Priansa dan Garnida, 2013:77), sedangkan menurut Robbins dan Judge (2011) dikutip Priansa dan Garnida (2013:77) menyatakan setiap organisasi dibedakan oleh adanya budaya organisasi yang unik dengan prinsip berbagi nilai yang diterapkan atau dipraktekkan oleh anggota organisasi.

#### **Lingkungan Kerja**

Fasilitas-fasilitas kerja seperti penerangan di tempat kerja, tersedianya pendingin udara dan lainnya yang ada di sekitar tempat karyawan bekerja dan dapat menunjang kinerja karyawan disebut sebagai lingkungan kerja (Nitisemito dalam Nuraini, 2013). Segala sesuatu yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja dan menjalankan tugas dapat dikatakan sebagai lingkungan kerja yang antara lain meliputi temperatur udara, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan ketersediaan peralatan kerja (Isyandi, 2009).

#### **Hipotesis.**

Berdasarkan kajian teoritis dan empiris yang telah dilakukan, hipotesis yang

diajukan dalam penelitian ini adalah :

H<sub>1</sub> : Diduga budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Desa Sangeh Abiansemal Badung.

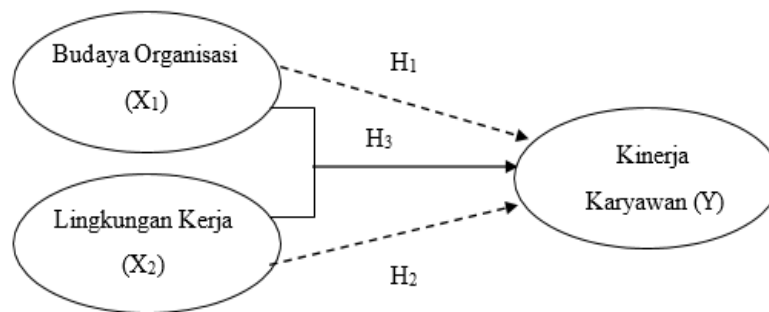
H<sub>2</sub> : Diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Desa Sangeh Abiansemal Badung.

H<sub>3</sub> : Diduga budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Desa Sangeh Abiansemal Badung.

### METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya ,maka variabel – variabel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah : budaya organisasi (X<sub>1</sub>), dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) sebagai variabel bebas sedangkan kinerja (Y) sebagai variabel terikat. Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 1. Kerangka Berpikir**



Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada PT. BPR Desa Sangeh Abiansemal Badung sebanyak 34 orang dan dalam menentukan sampel menggunakan metode jenuh yang berarti seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai responden. Pengumpulan data primer dilakukan dengan metode kuisioner dan skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert yang terdiri atas jawaban sangat tidak setuju diberi nilai 1, jawaban tidak setuju diberi nilai 2, jawaban cukup setuju diberi nilai 3, jawaban setuju diberi nilai 4, dan jawaban sangat setuju diberi nilai 5. Untuk mendapatkan jawaban atas hipotesis yang telah diajukan maka teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, serta uji t dan uji f.

### Hasil Dan Pembahasan

#### Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh nilai koefisien korelasi > 0,3 dan *cronbach's alpha* > 0,60 yang berarti instrumen penelitian adalah valid dan reliabel.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
		Koefisien Korelasi	Ket.	Cronbach's Alpha	Ket.
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,756	<i>Valid</i>	0,919	Reliabel
	X <sub>1.2</sub>	0,835	<i>Valid</i>		
	X <sub>1.3</sub>	0,789	<i>Valid</i>		
	X <sub>1.4</sub>	0,811	<i>Valid</i>		
	X <sub>1.5</sub>	0,596	<i>Valid</i>		
	X <sub>1.6</sub>	0,57	<i>Valid</i>		
	X <sub>1.7</sub>	0,802	<i>Valid</i>		
	X <sub>1.8</sub>	0,911	<i>Valid</i>		
	X <sub>1.9</sub>	0,694	<i>Valid</i>		
	X <sub>1.10</sub>	0,853	<i>Valid</i>		
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,7	<i>Valid</i>	0,947	Reliabel
	X <sub>2.2</sub>	0,794	<i>Valid</i>		
	X <sub>2.3</sub>	0,541	<i>Valid</i>		
	X <sub>2.4</sub>	0,639	<i>Valid</i>		
	X <sub>2.5</sub>	0,789	<i>Valid</i>		
	X <sub>2.6</sub>	0,821	<i>Valid</i>		
	X <sub>2.7</sub>	0,859	<i>Valid</i>		
	X <sub>2.8</sub>	0,821	<i>Valid</i>		
	X <sub>2.9</sub>	0,87	<i>Valid</i>		
	X <sub>2.10</sub>	0,733	<i>Valid</i>		
	X <sub>2.11</sub>	0,697	<i>Valid</i>		
	X <sub>2.12</sub>	0,853	<i>Valid</i>		
	X <sub>2.13</sub>	0,9	<i>Valid</i>		
	X <sub>2.14</sub>	0,893	<i>Valid</i>		
Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1</sub>	0,772	<i>Valid</i>	0,902	Reliabel
	Y <sub>2</sub>	0,901	<i>Valid</i>		
	Y <sub>3</sub>	0,78	<i>Valid</i>		
	Y <sub>4</sub>	0,905	<i>Valid</i>		
	Y <sub>5</sub>	0,741	<i>Valid</i>		
	Y <sub>6</sub>	0,71	<i>Valid</i>		
	Y <sub>7</sub>	0,533	<i>Valid</i>		
	Y <sub>8</sub>	0,774	<i>Valid</i>		
	Y <sub>9</sub>	0,622	<i>Valid</i>		
	Y <sub>10</sub>	0,805	<i>Valid</i>		

Sumber : data diolah, 2020

### Karakteristik Responden

1. 23 responden (67,6 Persen) merupakan laki-laki dan 11 orang (32,4 Persen) adalah perempuan.
2. Responden usia 28-37 tahun 15 orang (44,1 Persen) usia 18-27 tahun 9 orang (26,5 Persen), usia 38-47 tahun 7 orang (20,6 Persen) dan usia > 47 tahun 3 orang (8,8 Persen).
3. Tingkat pendidikan responden jenjang SMA/K dan diploma 12 orang (35,3 Persen) dan tingkat pendidikan S1 sebanyak 10 orang (29,4 Persen).
4. Masa kerja 7-10 tahun sebanyak 12 orang (35,3 Persen), masa kerja 3-6 tahun yaitu 10 orang (29,4 Persen). Masa kerja < 3 tahun dan > 10 tahun 6 orang (17,6 Persen).

### Tabel 2. Karakteristik responden

Kriteria	Pilihan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	23	67,6
	Perempuan	11	32,4
	Total	34	100
Umur	18-27 tahun	9	26,5
	28-37 tahun	15	44,1
	38-47 tahun	7	20,6
	> 47 tahun	3	8,8
	Total	34	100
Tingkat Pendidikan	SMA/K	12	35,3
	Diploma	12	35,3
	S1	10	29,4
	Total	34	100
Masa Kerja	< 3 tahun	6	17,6
	3-6 tahun	10	29,4
	7-10 tahun	12	35,3
	> 10 tahun	6	17,6
	Total	34	100

Sumber : data diolah, 2020

### Deskripsi Variabel Penelitian

**Tabel 3. Deskripsi Variabel Budaya Organisasi**

Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-Rata Skor	Ket.
	STS	TS	CS	S	SS		
Saya lebih mementingkan perusahaan diatas kepentingan diri sendiri.	0	0	8	13	13	4,15	Baik
Setiap bekerja saya lebih mengutamakan pelayanan umum dari pada kepentingan kelompok.	0	0	6	17	11	4,15	Baik
Perusahaan menekankan pada aktivitas kerja kelompok karyawan yang terorganisasi.	0	0	5	15	14	4,26	Sangat Baik
Demi tercapainya tujuan perusahaan saya harus bekerja sama dengan seluruh anggota organisasi yang ada diperusahaan.	0	0	6	16	12	4,18	Baik
Untuk kepentingan dan kebutuhan orang banyak dilakukan secara partisipasi dengan mempertimbangkan mayoritas karyawan.	0	0	2	19	13	4,32	Sangat Baik
Dalam mengambil kebijakan, perusahaan melibatkan seluruh karyawannya.	0	0	3	15	16	4,38	Sangat Baik
Perusahaan telah melakukan pengintegrasian antar fungsi atau unit-unit kerja yang berbeda.	0	0	7	12	15	4,24	Sangat Baik
Perusahaan selalu <i>mengoordinasikan seluruh unit kerja yang berbeda agar operasional berjalan dengan lancar.</i>	0	0	5	17	12	4,21	Sangat Baik
Perilaku saya selalu dikontrol agar sesuai dengan peraturan perusahaan.	0	2	8	14	10	3,94	Baik
Atasan selalu mengawasi karyawannya dalam bekerja.	0	0	6	18	10	4,12	Baik
						<b>4,19</b>	<b>Baik</b>

Sumber : data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 3 rata-rata skor dari variabel budaya organisasi yaitu sebesar 4,19 yang berarti baik karena berada pada kisaran 3,41-4,20. Rata-rata skor tertinggi ada pada pernyataan dalam mengambil kebijakan, perusahaan melibatkan seluruh karyawannya ( $X_{1,6}$ ) yakni sebesar 4,38 sedangkan rata-rata skor terendah nampak pada pernyataan perilaku saya selalu dikontrol agar sesuai dengan peraturan perusahaan ( $X_{1,9}$ ) sebesar 3,94.

Tabel 4 menunjukkan bahwa rata-rata skor dari 14 pernyataan mengenai lingkungan kerja yaitu sebesar 4,15 yang berarti baik. Rata-rata skor tertinggi ada pada pernyataan cahaya atau penerangan sangat bermanfaat untuk kelancaran dalam bekerja ( $X_{2,1}$ ) yakni sebesar 4,29 sedangkan rata-rata skor terendah nampak pada pernyataan perusahaan selalu memperhatikan suhu ruangan untuk kenyamanan karyawan bekerja ( $X_{2,3}$ ) sebesar 3,85.

**Tabel 4. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja**

Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-Rata Skor	Ket.
	STS	TS	CS	S	SS		
Cahaya atau penerangan sangat bermanfaat untuk kelancaran dalam bekerja.	0	3	2	11	18	4,29	Sangat Baik
Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan.	0	1	3	18	12	4,21	Sangat Baik
Perusahaan selalu memperhatikan suhu ruangan untuk kenyamanan karyawan bekerja.	0	6	4	13	11	3,85	Baik
Pendingin ruangan yang disediakan sudah sesuai dengan kebutuhan.	0	1	6	11	16	4,24	Sangat Baik
Bunyi yang bising dapat mengganggu ketenangan karyawan dalam bekerja.	0	2	3	14	15	4,24	Sangat Baik
Area bekerja jauh dari gangguan yang disebabkan oleh kebisingan.	0	1	7	12	14	4,15	Baik
Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan perasaan saya dalam kerja.	0	2	7	10	15	4,12	Baik
Warna dinding pada ruangan kerja saya masih terawat dan tidak pudar.	0	1	7	15	11	4,06	Baik
Jarak atau posisi duduk yg berdekatan antara karyawan dengan karyawan lainnya memudahkan untuk berkomunikasi dalam bekerja.	0	2	9	9	14	4,03	Baik
Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi di ruang kerja	0	0	9	16	9	4	Baik
Kemampuan bekerja membuat saya percaya diri dalam melakukan pekerjaan	0	0	6	14	14	4,24	Sangat Baik
Saya memiliki kemampuan yang dapat mempercepat menyelesaikan pekerjaan.	0	1	3	16	14	4,26	Sangat Baik
Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis.	1	0	4	16	13	4,18	Baik
Keharmonisan dengan rekan kerja membuat saya lebih cepat dalam menyelesaikan tugas – tugas perusahaan.	0	1	4	16	13	4,21	Sangat Baik
						<b>4,15</b>	<b>Baik</b>

Sumber : data diolah, 2020

Tabel 5 menunjukkan bahwa rata-rata skor mengenai kinerja karyawan yaitu sebesar 4,15 yang berarti baik. Rata-rata skor tertinggi ada pada pernyataan saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan (Y<sub>9</sub>) yakni sebesar 4,32 sedangkan rata-rata skor terendah nampak pada pernyataan saya selalu hadir ke kantor sesuai dengan jadwal yang ditetapkan (Y<sub>7</sub>) sebesar 3,76.

**Tabel 5. Deskripsi Variabel Kinerja karyawan**

Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-Rata Skor	Ket.
	STS	TS	CS	S	SS		
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditetapkan perusahaan.	0	0	4	20	10	4,18	Baik
Pekerjaan yang saya lakukan sudah mencapai target yang ditentukan perusahaan.	0	0	5	19	10	4,15	Baik
Saya selalu bekerja berdasarkan ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan.	0	0	4	19	11	4,21	Sangat Baik
Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	0	3	20	11	4,24	Sangat Baik
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan.	0	2	3	15	14	4,21	Sangat Baik
Saya tidak pernah menunda pekerjaan.	0	0	4	19	11	4,21	Sangat Baik
Saya selalu hadir ke kantor sesuai dengan jadwal yang ditetapkan.	0	1	5	18	10	3,76	Baik
Saya tiba di tempat kerja selalu tepat waktu.	0	5	8	11	10	4,09	Baik
Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	1	3	14	16	4,32	Sangat Baik
Saya lebih banyak bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan dari pada bekerja individu.	0	0	5	19	10	4,15	Baik
						<b>4,15</b>	<b>Baik</b>

Sumber : data diolah, 2020

### Uji Asumsi Klasik

Hasil Tabel 6 menunjukan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,804 lebih besar dari 0,05.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal.

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas**  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0
	Std. Deviation	0,30243047
	Absolute	0,11
Most Extreme Differences	Positive	0,11
	Negative	-0,068
Kolmogorov-Smirnov Z		0,642
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,804

Sumber : data diolah, 2020



Hasil pada Tabel 7 menunjukkan nilai *tolerance* variabel bebas  $> 0,10$ . Nilai *varians inflation factor* (VIF)  $VIF < 10$  artinya tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model.

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Budaya Organisasi ( $X_1$ )	0,828	1,208
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0,828	1,208

Sumber : data diolah, 2020

Hasil uji *Glejser* pada Tabel 8 diperoleh nilai signifikansi semua variabel bebas bernilai  $Sig. > 0,05$ . Hal ini berarti model regresi tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	0,204	0,295		
1 Budaya Organisasi ( $X_1$ )	0,054	0,07	0,151	0,775	0,444
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	-0,05	0,058	-0,167	-0,858	0,398

Sumber : data diolah, 2020

### Analisis Koefisien Determinasi

Determinasi sebesar 82,6 persen, artinya budaya organisasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) mampu menjelaskan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 82,6 persen. Sisanya sebesar 17,4 persen (100 persen – 82,6 persen) tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, kompensasi, kepuasan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

**Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 <sup>a</sup>	.681	.661	.31203

Sumber : data diolah, 2020

### Analisis Regresi Linear Berganda

Dari hasil Tabel 10 diperoleh nilai  $a = 0,477$ , nilai  $b_1 = 0,478$ , nilai  $b_2 = 0,402$ , maka persamaan regresi berganda menjadi:  $Y = 0,477 + 0,478 X_1 + 0,402 X_2$

**Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	0,477	0,46		
Budaya Organisasi ( $X_1$ )	0,478	0,109	0,487	4,369	0
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0,402	0,09	0,495	4,441	0

Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah, 2020

---

Uji signifikansi parsial (uji t) digunakan untuk secara parsial (individu) kontribusi yang ditimbulkan dari masing-masing variabel bebas yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji t dapat dilihat pada Tabel 10.

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Desa Sangeh Abiansemal Badung

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil koefisien regresi 0,478 (positif) dengan nilai  $t_{hitung} (4,369) > t_{tabel} (2,039)$  dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti  $H_1$  diterima.

Hasil tersebut membuktikan bahwa peran budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Jika budaya organisasi yang dijalankan baik akan meningkatkan kinerja karyawan, tetapi jika budaya organisasi yang dijalankan buruk akan mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Hasil penelitian ini searah dengan kajian yang dilakukan oleh Pratiwi (2014) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Capem Duri”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Desa Sangeh Abiansemal Badung

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil koefisien regresi sebesar 0,402 (positif) dengan nilai  $t_{hitung} (4,441) > t_{tabel} (2,039)$  dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti  $H_2$  diterima.

Hasil tersebut membuktikan bahwa peran lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan bersih akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan maksimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan karyawan tidak bersemangat dalam bekerja.

Hasil penelitian ini searah dengan kajian yang dilakukan oleh Pratiwi (2014) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Capem Duri”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis data Uji F dengan nilai  $F_{hitung} (33,160) > F_{tabel} (3,30)$  yang berarti  $H_3$  diterima. Hasil ini menunjukkan budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut membuktikan bahwa peran budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini searah dengan kajian yang dilakukan oleh Pratiwi (2014) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Capem Duri”. hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 11. Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	6.457	2	3.229	33.160	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	3.018	31	.097		
Total	9.476	33			

Sumber : data diolah, 2020

### Penutup

#### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Desa Sangeh Abiansemal Badung dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji statistik t didapat nilai  $t_{hitung} = 4,369 > t_{tabel} = 2,039$  dan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Desa Sangeh Abiansemal Badung.
2. Berdasarkan hasil uji statistik t didapat nilai  $t_{hitung} = 4,441 > t_{tabel} = 2,039$  dan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Desa Sangeh Abiansemal Badung.

3. Berdasarkan hasil uji statistik F didapat nilai  $F_{hitung} = 33,160 > F_{tabel} = 3,30$ . Dapat disimpulkan budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Desa Sangeh Abiansemal Badung.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas selanjutnya ditemukan hasil implikasi sebagai berikut:

1. Indikator kontrol (*control*) dengan pernyataan perilaku saya selalu dikontrol agar sesuai dengan peraturan perusahaan pada variabel budaya organisasi mendapatkan skor terendah dari tanggapan responden, maka disarankan kepada manajemen perusahaan agar selalu mengontrol perilaku karyawannya dalam bekerja sehingga karyawan bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.
2. Indikator suhu udara dengan pernyataan perusahaan selalu memperhatikan suhu ruangan untuk kenyamanan karyawan bekerja pada variabel lingkungan kerja mendapatkan skor terendah dari tanggapan responden, maka disarankan kepada manajemen perusahaan agar memperhatikan suhu ruangan untuk kenyamanan karyawan bekerja dan memasang AC di beberapa ruangan sehingga membuat udara tidak pengap.
3. Indikator kehadiran dengan pernyataan saya selalu hadir ke kantor sesuai dengan jadwal yang ditetapkan pada variabel kinerja karyawan mendapatkan skor terendah dari tanggapan responden, maka disarankan kepada manajemen perusahaan agar lebih tegas dalam mendisiplinkan karyawan sehingga tidak ada karyawan yang absen melebihi toleransi yang ditetapkan perusahaan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, agar mengambil variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti: promosi jabatan, prestasi kerja, stres kerja, dll. dengan jumlah sampel yang lebih banyak dan juga tempat penelitian yang berbeda.

### Referensi

- Ajala, Emmanuel Majekodunmi. 2012. *The Influence Of Workplace Environment On Workers' Welfare, Performance and Productivity. An Journal of the African Educational Research Network.*
- Bank Indonesia. 1998. UU No.10 tahun 1998, Tentang Perubahan Terhadap UU No. 7 tahun 1992, Jakarta.
- Basri, A. F. M., dan Rivai, V. 2005. *Performance appraisal.* Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
- Budianto dan Amelia Kartini. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distributor Wilayah 1 Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Pamulang.*
- Cahyono, S. 2012. *Membangun budaya keselamatan pasien dalam praktik kedokteran,* Yogyakarta.

- 
- Djuremi., *Hasiholan dan Minarsih*. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pasar Kota Semarang. *Jurnal Manajemen Universitas Pandanaran*.
- Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Resiko*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadari Nawawi. 2005. *Penelitian Terapan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Hariandja, Marioshot Tua Efendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Istianto, Bambang. 2006. *Manajemen Pemerintahan Dalam Persepektif Pelayanan Publik*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru, Unri Press.
- Kasmir. 2008. *Analisis Laporan Keuangan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Kotler, Philip. 2000. *Marketing Management. Edisi Milenium*, Prentice Hall Intl, Inc New Jersey.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- McShane, Steven L. & Von Glinow, Mary Ann. 2008. *Organizational Behavior*. Fourth Edition. McGRAW-Hill International, United States of America.
- Misrانيا, Yulia. 2016. Pengaruh Kepuasan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Asuransi Bumiputera 1912 Cabang Syariah Palembang). *Jurnal Ekonomia STIE Lembah Dempo*.
- Nitisemito. 2006. *Manajemen Personalialia*, Edisi kedua, Ghalia Indonesia.
- Nuraini,T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Pratiwi, Amelia., Nuryanti dan Iwan N. Daulay. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Capem Duri. *Jurnal Ekonomi Universitas Riau*.
- Prawirosentono, Suyadi.1999. *Manajemen sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan), Kiat membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan Bebas Dunia, Edisi Pertama*. Yogyakarta;BPFE.
- Priansa, Donni Juni, dan Agus Garnida. 2013. *Manajemen Pekantoran*. Alfabeta. Bandung.
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II*, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga.
- Robbins dan Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Salemba Empat
- Russel dan Bernardin. 1993. *Human resources Management*, New York: Prentice Hall.
- Sedarmayanti. 2011a. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi danManajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT RefikaAditama.
- . 2014b. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- . 2015c. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Shahzad, Khurram. 2011. *Impact of work-life conflict on perceived employee performance: evidence from Pakistan*. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*.

- Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi.1, Cetakan.17 Jakarta, Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: STIEY.
- Simanjuntak, Payaman J. 2003. *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*, Prisma, Jakarta.
- Simanjuntak. 2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta. Fakultas UI.
- Sugiyono. 2012a. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- , 2014b. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Timpe. 1992. *Kinerja*. Jakarta: PT.Gramedia.
- Wuradji. 2009. *The educational leadership, kepemimpinan transformasional*. Yogyakarta:Gama Media.