
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GLOBAL MOBILITY SERVICE INDONESIA

Oleh

Lukman Achmad¹, Fikriah², Fitria Jayanti Attasa³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Universitas Islam Jakarta

Email: lukmanachmad@gmail.com

Article History:

Received: 15-09-2022

Revised: 20-09-2022

Accepted: 25-10-2022

Keywords:

Work Environment,
Corporate Culture, Employee
Performance

Abstract: *The purpose of this study was to determine: The influence of the work environment and corporate culture on employee performance at PT. Global Mobility Service Indonesia. The subjects of this study were 21 respondents. The sampling method used in this study is the saturated sample method. The method of data collection in this study is the survey method. The calculation method of validity and reliability analysis, normality test, linearity test, heteroscedasticity, correlation analysis, t test, ANOVA test, and coefficient of determination with SPSS version 25 analysis tool. positive and significant influence between work environment and corporate culture on employee performance with a value of f count = 6.588 which is greater than f table = 3.55. From the results of the t-test of the work environment, the value of t-count = 1.206 is smaller than t-table = 1.734, this shows that the work environment has no effect and is not significant on employee performance. For corporate culture, the value of t count = 1.206 is greater than t table = 2.101, this shows that corporate culture has a positive and significant influence on employee performance.*

PENDAHULUAN

Salah satu aset penting yang dimiliki perusahaan adalah sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan hidup perusahaan. Kualitas sumber daya manusia merupakan dasar yang diperlukan bagi suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Memiliki kinerja karyawan yang tinggi akan meningkatkan tingkat produktivitas perusahaan sehingga meningkatkan keuntungan perusahaan. Kinerja karyawan adalah pencapaian hasil atau prestasi kerja atas pekerjaan yang dilakukan karyawan. Kinerja kerja juga disebut hasil yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh seorang karyawan dalam mengembangkan kinerjanya.

Semakin tinggi kinerja karyawan, maka produktivitas organisasi akan meningkat secara keseluruhan. Kinerja karyawan yang tinggi dihasilkan dari kesesuaian dan

kemampuan karyawan tersebut dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila hal tersebut sudah terpenuhi, maka karyawan akan melakukan pekerjaan tersebut dengan penuh tanggung jawab, berpartisipasi lebih dan menyampaikan ide-ide yang sesuai untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.

PT. Global Mobility Service Indonesia pada bulan Januari – Maret 2022 memiliki penurunan kinerja dengan tidak melampaui target yang telah diberikan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan pengelolaan karyawan agar dapat menghasilkan kinerja kerja yang tinggi serta meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor dari dalam dan faktor dari luar.

Faktor dari dalam dirinya sendiri antara lain pengetahuan, kepribadian, motivasi kerja, keterampilan dan kompetisi yang dimiliki, sikap dan perilaku yang mempunyai pengaruh kinerjanya. Faktor dari luar dirinya antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antar para karyawan, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor kemampuan yang secara psikologis kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan dari pendidikan, oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Yang kedua adalah faktor motivasi yang terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi dan kinerja kerja.

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah pencapaian hasil atau prestasi kerja atas pekerjaan yang dilakukan karyawan. Kinerja kerja juga disebut hasil yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh seorang karyawan dalam mengembangkan kinerjanya. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka produktivitas organisasi akan meningkat secara keseluruhan.

Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Fahmi (2017:188) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Afandi (2018:83) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kaswan (2017:278) menyatakan bahwa kinerja karyawan mencerminkan perilaku karyawan di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan perusahaan. Hakim dan Fanani (2019:16) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu proses melalui perusahaan untuk dapat mengevaluasi atau menilai prestasi dari kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang tinggi dihasilkan dari kesesuaian dan kemampuan karyawan tersebut dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila hal tersebut sudah terpenuhi, maka karyawan akan melakukan pekerjaan tersebut dengan penuh tanggung jawab, berpartisipasi lebih dan menyampaikan ide-ide yang sesuai untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.

Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan pengelolaan karyawan agar dapat menghasilkan kinerja kerja yang tinggi serta meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan menurut Mangkunegara (2017:14) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Faktor individu yang terdiri dari:
 - a. Kemampuan dan keahlian
 - b. Latar belakang
 - c. Demografi
2. Faktor psikologis yang terdiri dari:
 - a. Persepsi
 - b. *Attitude*
 - c. *Personality*
 - d. Pembelajaran
 - e. Motivasi
3. Faktor Organisasi yang terdiri dari:
 - a. Sumber daya
 - b. Kepemimpinan
 - c. Penghargaan
 - d. Struktur
 - e. *Job Design*

Indikator Kinerja Karyawan menurut Afandi (2018:89) menyatakan bahwa indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja
Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian
Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan
Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran

Ketulusan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenangnya.

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan menurut Wibowo dalam Rozarie (2017:66) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

1. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi di waktu yang akan datang.
2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
6. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja karyawan juga harus dikelola dan diperhatikan melalui indikator-indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut; Kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran dan serta kreativitas di dalam suatu perusahaan agar dapat menghasilkan kinerja kerja yang tinggi serta meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas sumber daya manusia. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Afandi (2018:65) menyatakan bahwa lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diterima. Robbins (2015:103) menyatakan bahwa lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus.

Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan

dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai sebagainya.

Danang Sunyoto (2015:43) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Sedarmayanti (2017: 23) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja juga memiliki jenis, yaitu jenis lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan atau lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan lingkungan perantara berbentuk fisik yang terdapat di sekitar lingkungan tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja yaitu sesama rekan kerja.

Berdasarkan beberapa pengertian para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, Dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti (2017: 26) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

1. Penerangan/pencahayaan di tempat kerja
2. Temperatur di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau-bauan di tempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:27) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah:

1. Perhatian dan dukungan pimpinan yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.
2. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.

Indikator Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti (2017:30) indikator lingkungan kerja fisik yaitu:

1. Indikator lingkungan kerja fisik antara lain:

- a. Penerangan cahaya
- b. Suhu Udara
- c. Kebersihan
- d. Penggunaan Warna
- e. Keamanan
- f. Jam Kerja

Menurut Thomas J DeStefano dalam Robby Alam (2015:26) indikator lingkungan kerja non fisik yaitu:

2. Indikator lingkungan kerja non fisik antara lain:

- a. Prosedur Kerja
Rangkaian tata pelaksanaan kerja yang di atur secara berurutan, sehingga terbentuk urutan kerja secara bertahap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
- b. Standar Kerja
Persyaratan tugas, fungsi atau perilaku yang ditetapkan oleh pemberi kerja sebagai sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan.
- c. Pertanggung Jawaban Atasan
Tanggung jawab seorang atasan untuk menyusun tugas karyawan agar dapat dikerjakan secara efektif dan adil. Atasan juga bertanggung jawab mengadakan evaluasi karyawan untuk menjamin pencapaian sasaran yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
- d. Kejelasan Tugas
Sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat dikenali oleh karyawan. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk memahami dan mampu melaksanakan pekerjaan mereka berdasarkan instruksi dari atasan.
- e. Sistem Penghargaan
Sistem imbalan atau sistem penghargaan (reward system) adalah sebuah program yang digunakan untuk mengenali prestasi individual karyawan, seperti pencapaian sasaran atau proyek atau penggunaan ide-ide kreatif.
- f. Hubungan antar Karyawan

Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu yang penting dalam kegiatan perusahaan dan memiliki pengaruh langsung terhadap aktifitas perusahaan. Oleh karena itu, lingkungan kerja harus dikelola dan diperhatikan melalui indikator-indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut: lingkungan kerja fisik yang meliputi penerangan cahaya, suhu udara, kebersihan, penggunaan warna, keamanan, jam kerja.

Dan lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta hubungan kerja antar rekan kerja.

Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan merupakan pondasi utama yang berisi norma-norma, nilai-nilai, tata cara kerja karyawan dan kebiasaan yang dibangun untuk membentuk kualitas kinerja

karyawan di dalam perusahaan. Budaya perusahaan juga merupakan identitas sebuah perusahaan. Dengan identitas perusahaan yang kuat, sebuah perusahaan tidak akan terpengaruh dengan adanya budaya lain di luar perusahaan.

Budaya perusahaan merupakan satu hal yang sangat penting dalam menciptakan kelancaran atau keberhasilan dalam segala aspek perusahaan. Fahmi (2017:117) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

Syahyuni (2018:156) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan di wariskan untuk mengatasi masalah-masalah adaptasi. Sopiah (2018:128) menyatakan bahwa budaya organisasi yang terbentuk, dikembangkan, diperkuat atau bahkan diubah, memerlukan praktik yang dapat membantu menyatukan nilai budaya anggota dengan nilai budaya organisasi.

Sutrisno (2017:20) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai-nilai (value), keyakinan-keyakinan (belief), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah di organisasinya.

Sudaryono (2017:77) menyatakan bahwa budaya perusahaan adalah suatu sistem nilai-nilai dan keyakinan bersama yang dianut oleh semua pihak yang harus berinteraksi dalam rangka pencapaian tujuan. Budaya organisasi berperan dalam menentukan struktur dan berbagai sistem operasional yang membuahkan normal perilaku.

Oleh karena itu karyawan di perusahaan harus mendapatkan lingkungan kerja dan budaya perusahaan yang baik dan sesuai agar kinerja karyawan terus meningkat dan berkualitas.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Perusahaan menurut Afandi (2018:100) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan
2. Kedisiplinan
3. Hubungan organisasi
4. Komunikasi

Manfaat Budaya Perusahaan menurut Wibowo (2018:12) menyatakan bahwa manfaat budaya perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Membantu mewujudkan sumber daya manusia dalam mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan.
2. Meningkatkan kebersamaan dan kekompakan antar sesama karyawan dalam sebuah perusahaan.
3. Membentuk dan mengarahkan perilaku atau sikap karyawan agar dapat bekerja lebih efisien, efektif, meningkatkan konsistensi dan konsentrasi secara optimal.
4. Meningkatkan motivasi dan ambisi karyawan agar memiliki sifat loyalitas, kepercayaan dan nilai-nilai positif didalam sebuah perusahaan.
5. Memperbaiki dan mengevaluasi perilaku dan motivasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

Indikator Budaya Perusahaan menurut pendapat para ahli, indikator yang dapat mempengaruhi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Perilaku pemimpin
Tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi para pegawai.
2. Mengedepankan misi perusahaan
Jika tujuan suatu organisasi sudah ditetapkan, setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus berjalan.
3. Proses pembelajaran
Pembelajaran pegawai harus tetap berlanjut. Untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai, para pegawai membutuhkan pengembangan keahlian dan pengetahuan.
4. Motivasi
Pekerja membutuhkan dorongan untuk turut memecahkan masalah organisasi lebih inovatif.

Budaya perusahaan yang baik dan sesuai itu dapat memberikan karyawan lingkungan kerja yang baik dan sesuai agar kinerja karyawan terus meningkat dan berkualitas. Budaya perusahaan harus dikelola dan diperhatikan melalui indikator- indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut: pelaksanaan norma, pelaksanaan nilai-nilai, pelaksanaan kode etik dan juga kepercayaan.

METODA PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survey melalui pendekatan asosiatif kuantitatif. Dimana metode survey merupakan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang digunakan pada populasi besar maupun kecil tetap data yang dipelajari merupakan data yang diambil dari dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik. Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Global Mobility Service Indonesia yaitu sebanyak 21 orang. Dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh/sensus yaitu menggunakan semua populasi yang ada untuk dijadikan sampel.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di PT. Global Mobility Service Indonesia. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 21 responden.

1. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan Uji Kolmogrov- smirnov dengan pedoman sebagai

berikut:

H₀ : data residual berdistribusi normal

H_a : data residual tidak berdistribusi normal

Data penelitian dikatakan menyebar normal atau memenuhi uji normalitas apabila nilai Asymp.Sig (2-tailed) variabel residual berada di atas 0,05 atau 5%, sebaliknya jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) variabel residual berada di bawah 0,05 atau 5%, maka data tersebut tidak berdistribusi normal atau tidak memenuhi uji normalitas.

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		21
Normal Kolmogorov-Smirnov ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.40400939
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.093
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

(Sumber: IBM SPSS)

Dalam penelitian ini, uji normalitas variabel residual menggunakan uji Kolmogorov-smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 atau 5%, maka dapat disimpulkan data tersebut terdistribusi normal.

2) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas menggunakan teknik uji Glejser yaitu meregresikan variabel independent dengan nilai absolute residualnya. Jika pada uji t nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolute residual didapat lebih dari 0,05, maka dapat dikatakan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Tabel 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.054	2.530		.021	.983
	LINGKUNGAN	.048	.067	.171	.713	.485
	BUDAYA	-.034	.051	-.159	-.663	.516

a. Dependent Variable: RES2

(Sumber: IBM SPSS)

Dari hasil output di atas dapat dilihat bahwa signifikansi uji t antara variabel X1 dan variabel X2 dengan absolut residual memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Karena signifikansi lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

3) Analisis Korelasi dan Determinasi

Analisis korelasi digunakan untuk melihat hubungan antara variabel terikat (Kinerja Karyawan) dengan variabel bebas (Lingkungan Kerja dan Budaya Perusahaan). Untuk menghitung nilai koefisien korelasi berganda ini digunakan perangkat lunak SPSS. Hasil penghitungan koefisien korelasi berganda tersebut diperlihatkan pada tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 ^a	.423	.358	1.480

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

(Sumber: IBM SPSS)

Dari hasil pengujian korelasi diperoleh R sebesar 0,650 yang berarti bahwa Lingkungan Kerja dan Budaya Perusahaan memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja karyawan PT. Global Mobility Service Indonesia.

Koefisien determinasi merupakan suatu alat untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya koefisien determinasi berkisar antara angka 0 sampai dengan 1. Besar koefisien determinasi mendekati angka 1, maka semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil uji *Adjusted R* pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,423. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja dan Budaya Perusahaan sebesar 42,3%. Sedangkan sisanya sebesar 57,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

2. Teknik Analisis Data

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besarnya hubungan antara variabel dependent (Y) dengan variabel independent (X) dan arah hubungannya. Untuk menentukan keputusan pada analisis regresi linier ini dapat dilihat dari kolom Unstandardized Coefficients bagian kolom B, dimana jika nilai menunjukkan positif berbanding sejajar dengan pengaruh variabel, begitu sebaliknya jika nilai menunjukkan negative maka berbanding terbalik terhadap pengaruh variabel. Dapat dilihat dari hasil pengelolaan data analisis regresi berganda pada penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.054	2.530		.021	.983
	Lingkungan Kerja	.048	.067	.171	.713	.485
	Budaya Perusahaan	.034	.051	.159	.663	.516

a. Dependent Variable: RES2

(Sumber: IBM SPSS)

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

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

$$Y = 0,054 + 0,048 X_1 + 0,034 X_2 + e$$

Keterangan :

Y: Kinerja Karyawan

a: intercept (konstanta)

b1: Koefisien regresi untuk X1

b2: Koefisien regresi untuk X2

X1: Lingkungan Kerja

X2: Budaya Perusahaan

e: Nilai residu

Dari persamaan di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 0,054.

Nilai konstanta bernilai positif artinya nilai variabel Lingkungan Kerja dan Budaya Perusahaan dianggap konstan maka kinerja karyawan akan semakin bertambah.

- 2) Nilai koefisien X1 sebesar 0,048.

Nilai koefisien X1 bernilai positif artinya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Global Mobility Service Indonesia adalah bersifat positif dan signifikan.

- 3) Nilai koefisien X2 sebesar 0,034.

Nilai koefisien X2 bernilai positif artinya pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja PT. Global Mobility Service Indonesia adalah bersifat positif dan signifikan.

3. Uji Hipotesis

1) Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor variabel independen (Lingkungan Kerja dan Budaya Perusahaan) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

$F_{tabel} = f(n-k-1)$ $F_{tabel} = (21-2-1)$
 Maka tabel F_{tabel} 18 adalah 3,55.

Tabel 5
Hasil Uji F

Model		Sum of	ANOVA ^a df	Mean	F	Sig.
1	Regression	28.861	2	14.430	6.588	.007 ^b
	Residual	39.425	18	2.190		
	Total	68.286	20			

- a. Dependent variable: Total_Y
- b. Predictors: Constant), Total_X2, Total_X1

(Sumber: IBM SPSS)

Dari tabel di atas didapat nilai F_{hitung} sebesar 6,588. Nilai ini berarti lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3,55 atau $F_{hitung} 6,588 > F_{tabel} 3,55$. Dengan probabilitas 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja karyawan, atau dapat dikatakan bahwa kedua variabel Lingkungan Kerja dan Budaya Perusahaan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

2) Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada-tidaknya pengaruh yang berarti (signifikan) variabel independen (Lingkungan Kerja dan Budaya Perusahaan) secara parsial terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Dengan kata lain uji t ini digunakan untuk meneliti pengaruh tiap variabel independen terhadap variabel dependen.

$t_{tabel} = t(\alpha/2, n-k-1)$

$t_{tabel} = t(0,05/2, 21-2-1) = t(0,025,18)$

Maka pada tabel t dengan df 18 adalah 2,101.

Tabel 6
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.459	4.589		.972	.344
	Lingkungan Kerja	.146	.121	.224	1.206	.243
	Budaya Perusahaan	.276	.093	.552	2.966	.008

- a. Dependent Variable: Total_Y
- (Sumber: IBM SPSS)

Berdasarkan tabel di atas, maka hasil pengujian variabel bebas secara parsial dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1. Nilai t_{hitung} sebesar 1,206 < t_{tabel} 1,734 dan nilai signifikansi (Sig) 0,234 < 0,05, yang artinya bahwa Lingkungan Kerja (X1) tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap

Kinerja karyawan (Y). Maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Nilai thitung sebesar $1,206 > t_{tabel} 2,101$ dan nilai signifikansi (Sig) $0,008 < 0,05$, yang artinya bahwa Budaya Perusahaan (X_2) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Perusahaan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Perusahaan Secara Bersama- sama terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Hal ini ditunjukkan dari hasil uji F atau uji ANOVA yang memperlihatkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 6,588, nilai ini lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3,55, atau $F_{hitung} 6,588 > F_{tabel} 3,55$.

Dari hasil perhitungan ini dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Budaya Perusahaan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Global Mobility Service Indonesia.

Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dari t_{tabel} . Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t atau uji Coefficients yang memperlihatkan bahwa nilai thitung sebesar 1,206, nilai ini lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,734, atau $t_{hitung} 1,206 < t_{tabel} 1,734$.

Dari hasil perhitungan ini dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Global Mobility Service Indonesia.

Pengaruh Budaya Perusahaan Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dari t_{tabel} . Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t yang memperlihatkan bahwa nilai thitung sebesar 2,966, nilai ini lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,101, atau $t_{hitung} 2,966 > t_{tabel} 2,101$.

Dari hasil perhitungan ini dapat disimpulkan bahwa Budaya Perusahaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Global Mobility Service Indonesia.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Global Mobility Service Indonesia, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji simultan (uji F) dari variabel lingkungan kerja dan budaya perusahaan memperoleh nilai yang menunjukkan bahwa secara bersama- sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang diterima.
2. Berdasarkan uji parsial (uji t) menunjukkan hasil dari variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan memperoleh nilai yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap meningkatnya kinerja karyawan PT. Global Mobility Service Indonesia. Hal ini disebabkan tidak adanya

penghargaan yang diberikan saat karyawan memiliki prestasi menyebabkan karyawan tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerja nya.

3. Berdasarkan uji parsial (uji t) menunjukkan hasil dari variabel budaya perusahaan terhadap variabel kinerja karyawan memperoleh nilai yang menunjukkan bahwa budaya perusahaan memiliki pengaruh dan signifikan terhadap meningkatnya kinerja karyawan PT. Global Mobility Service Indonesia. Hal ini disebabkan karena karyawan dapat meningkatkan kinerja nya dalam mengembangkan pengetahuan sehingga dapat menjalankan pekerjaan nya dengan lebih baik.
4. Berdasarkan hasil dari koefisien determinasi (R^2) yaitu hasil uji Adjusted R pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,423. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja dan Budaya Perusahaan sebesar 42,3%. Sedangkan sisanya sebesar 57,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, mengenai pengaruh lingkungan kerja dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Mobility Service Indonesia, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Saran Teoritis
 - a. Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini sumber-sumber dan referensi yang terkait secara langsung dengan penelitian yang digunakan masih kurang. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya agar lebih memperbanyak lagi sumber- sumber dan referensi yang akurat terkait dengan permasalahan yang diangkat.
 - b. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya mengevaluasi juga variabel dependen lain seperti: motivasi kerja, kedisiplinan karyawan dan gaya kepemimpinan.
 - c. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya waktu yang digunakan untuk meneliti mengumpulkan data diperpanjang agar dapat membuat pertanyaan di kuisisioner secara mendalam.
2. Saran Praktis

Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pengembangan dan evaluasi kantor untuk mempertahankan kinerja karyawan dan menerapkan budaya perusahaan yang adaptatif serta lingkungan kerja non fisik yang baik.

Dari hasil kesimpulan bahwa budaya perusahaan dan pemimpin yang patut dicontoh dapat menjadikan karyawan mengembangkan pengetahuan dan melakukan pekerjaan serta memaksimalkan kinerja karyawan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirasat: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40-56.
- [2] Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3).
- [3] Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso).

- Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174-188.
- [4] Sari, D. P., Megawati, I., & Heriyanto, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (TAM) Telkom Bandung. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 13(1), 31-44.
- [5] Waliningsuci, T., Al Musadieg, M., Hamid, D. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1), 1-11.
- [6] Tanjung, N. R. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara Sektor Pembangkitan Medan.
- [7] Solehah, S. D. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bumi Pembangunan Pada PT Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun* (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).
- [8] Waliningsuci, T., Al Musadieg, M., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1), 1-11.
- [9] Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap motivasi pegawai serta dampaknya terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Semarak*, 2(2), 164-183.
- [10] Ajimat, A., & Haryati, H. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Nusantara 1 Ciputat. *PROCEEDINGS UNIVERSITAS PAMULANG*, 1(1).
- [11] Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding UII-ICABE*, 263-276.
- [12] Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 40-47.
- [13] Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerjam Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1).
- [14] Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production. *Agora*, 5(2).
- [15] Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- [16] Panjaitan, M., & Siregar, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan pada Taman Simalem Resort. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 7(1), 21-30.
- [17] Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- [18] Rahmawanti, N. P. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- [19] Putra, F. R. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- [20] Cintia, E., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung I. *eProceedings of Management*, 3(1).
- [21] 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.

-
- [22] AFANDI, R. R. V. (2018). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN LEADER-MEMBER EXCHANGE DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT. RADIO FISKARIA JAYA SUARA SURABAYA* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA).
- [23] Romadhona, A. F., & Wahyuningtyas, R. (2019). Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Cabang Tamansari. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 12(1), 24-30.
- [24] Sulistiawan, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Kinerja*, 14(2), 61-69.
- [25] Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [26] Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176-185.