

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT.SURYA SAHABAT UTAMA (DELAER SUZUKI)
BANDUNG**

Dudi Hendaryan¹, Denti Yulianti²

Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Langlangbuana

Abstrak : Seiring dengan berkembangnya kemajuan jaman maka sarana transportasi menjadi salah satu hal penting yang dibutuhkan masyarakat dalam melakukan berbagai aktifitasnya, baik dalam aktifitas privat maupun aktifitas publik instansi atau perusahaan swasta. Hal ini membuat Indonesia menjadi negara konsumtif yang sebagian besar masyarakatnya lebih memilih menggunakan kendaraan pribadi dari pada kendaraan transportasi umum. Oleh karena itu usaha dealer motor banyak berkembang di Indonesia.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program *SPSS 2.0*. Dengan menggunakan populasi sebagai alat penelitian yaitu seluruh karyawan sebanyak 50 orang. Metode penelitian ini adalah menggunakan kuisioner yang di distribusikan kepada 50 orang karyawan perusahaan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan, kemudian lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian seluruh variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kata kunci : Budaya organisasi, Lingkungan kerja, dan Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Untuk mencapai tujuan itu diperlukan kerjasama dan komunikasi antar individu, dan perlu adanya peningkatan kinerja karyawan yang mampu mendayagunakan seluruh potensi yang dimiliki karyawan tersebut agar dapat mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini diperlukan adanya peranan organisasi dalam menerapkan budaya organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi seluruh karyawan guna menciptakan sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi acuan dalam menyelesaikan tugasnya dan kebijakan yang akan di ambil. Oleh karena itu budaya organisasi yang terbentuk sangat berpengaruh dalam cara berfikir dan bersikap karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga dalam menyelesaikan suatu masalah.

Selain budaya organisasi, lingkungan kerja pun berpengaruh dalam meningkatkan kinerja maupun produktifitas karyawan. Lingkungan kerja merupakan elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan.

Seiring dengan berkembangnya kemajuan jaman maka sarana transportasi menjadi salah satu hal penting yang dibutuhkan masyarakat dalam melakukan berbagai aktifitasnya, baik dalam aktifitas privat maupun aktifitas publik instansi atau

perusahaan swasta. Hal ini membuat Indonesia menjadi negara konsumtif yang sebagian besar masyarakatnya lebih memilih menggunakan kendaraan pribadi dari pada kendaraan transportasi umum, khususnya kendaraan roda dua. Oleh karena itu usaha dealer motor banyak berkembang di Indonesia untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan kendaraan roda dua sama halnya seperti perusahaan yang akan saya teliti yaitu PT.Surya Sahabat Utama sebuah perusahaan yang terletak di kota Bandung yang bergerak di bidang otomotif khususnya roda dua.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan di PT.Surya Sahabat Utama dapat dilihat beberapa penurunan semangat kerja dari karyawannya, masih rendahnya tingkat ketercapaian dengan target yang telah ditetapkan, karyawan mengerjakan tugas kurang maksimal dan terkadang menyerahkan tugas tidak tepat waktu, hal ini menyebabkan produktifitas perusahaan menjadi rendah. Jika karyawan tidak melakukan perannya dalam perusahaan maka kinerja karyawan pun akan rendah dan mempengaruhi produktifitas perusahaan.

Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa hasil penilaian kerja sebagai berikut:

Tabel 1.1
Rekapitulasi jam masuk kerja karyawan periode
Juli- Desember 2016

No	Bulan	Jumlah karyawan	Persentase masuk jam (06.45- 08.15)	Persentase jam terlambat (08.16-15.00)
1	Juli	50 Orang	47,36%	42,64%
2	Agustus		47,40%	39,60%
3	September		48,50%	39,00%
4	Oktober		48,18%	38,82%
5	November		48,70%	38,30%
6	Desember		47,84%	40,16%

Berdasarkan gambaran diatas maka dapat disimpulkan terjadi penurunan kehadiran karyawan yang cukup signifikan yaitu antara bulan September hingga bulan desember 2017.

KAJIAN PUSTAKA

A. Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang tepat akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Menurut G. R. Terry(2010:16) "Manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri dari atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

B. Pengertian MSDM

Sumber daya manusia merupakan komponen dari perusahaan yang mempunyai arti yang sangat penting. Sumber daya manusia menjadi sumber penentu dari perencanaan tujuan suatu perusahaan, karena fungsinya sebagai inti dari kegiatan perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya meskipun pada saat ini

otomatisasi telah memasuki perusahaan, tetapi apabila pelaku dan pelaksana mesin tersebut yaitu manusia, tidak memberikan peranan yang diharapkan maka otomatisasi itu akan menjadi sia-sia.

Menurut Bohlander dan Snell (2010:4) "manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari pemberdayaan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja".

C. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan menjadi contoh organisasi untuk membedakan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.

Robbins dan Judge dalam Juliansyah Noor (2013:151) mendefinisikan "budaya organisasi (*organizational culture*) sebagai suatu sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang di anut bersamadan di hargai organisasi yang berfungsi menciptakan pembeda antara organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Lebih lanjut, Robbins menyatakan bahwa Budaya organisasi adalah sebuah sistem pemaknaan bersama yang dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain". Sistem pemaknaan bersama merupakan seperangkat karakter kunci dari nilai-nilai organisasi.

Sementara itu, menurut Robbins dan Judge (2009) dalam Juliansyah Noor (2013:163) terdapat tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan merupakan hakikat organisasi, yaitu :

1. *Innovation and risk taking* (Inovasi dan pengambilan resiko), Sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
2. *Attention to detail* (Perhatian pada perincian), Sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presepsi (kecermatan), analisis dan perhatian pada hal rincian.
3. *Outcome orientation* (Orientasi hasil), Sejauhmana manajemen memfokuskan pada hasil, berdasarkan teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. *People orientation* (Orientasi pada orang), Sejauh mana manajemen memperhitungkan efek dari hasil keputusan terhadap orang-orang di dalam organisasi itu.
5. *Team orientation* (Orientasi pada tim), Sejauh mana kegiatan kerja di organisasi dilakukan secara tim bukannya individu-individu.
6. *Agressiveness* (Keagresifan), Sejauh mana anggota-anggota itu agresif dan kompetitif bukan bersantai-santai.
7. *Stability* (Stabilitas), Sejauh mana kegiatan organisasi dipertahankan ststus quo sehingga kontras dengan pertumbuhan.

D. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting bagi karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Pengertian lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas-tugas yang diberikan misalnya tempat bekerja, fasilitas kerja, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lebih lama lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2011:21).

Menurut Alex S. Nitisemito (2010:184), bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang akan di bebankan. Lingkungan kerja dalam setiap perusahaan mempunyai peranan penting karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas, kondisi, dan hasil kerjanya. Lingkungan kerja yang baik akan menyebabkan karyawan bekerja dengan baik dan bersemangat.

Menurut Alex S. Nitisemito (2010:159) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

1. Suasana Kerja, Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/penerangan yang jelas, suara yang tidak bising, dan ketenangan, keamanan dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif. Hal ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2011:46).
2. Hubungan dengan rekan kerja, Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja yang harmonis diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Tersedianya fasilitas kerja, Tersedianya fasilitas kerja dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru akan tetapi hal ini menjadi salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

E. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan Rivai dan sagala (2011:549).

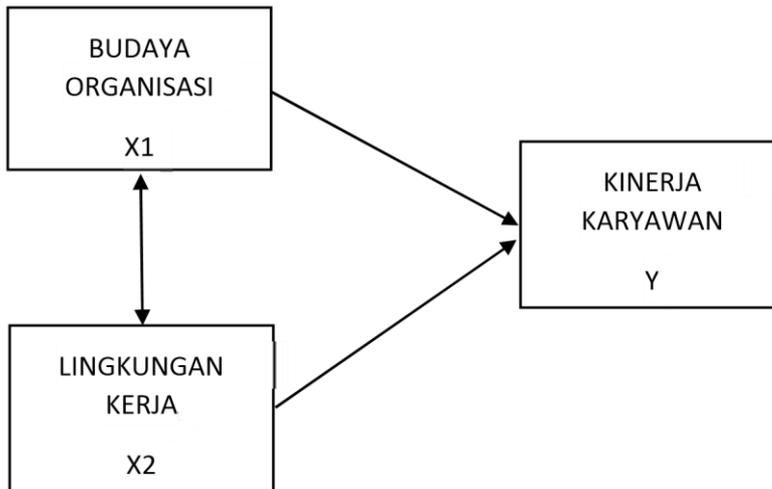
A.A. Anwar Mangkunegara (2013:67) berpendapat prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja mempunyai arti lebih luas bukan hanya menyatakan hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Wibowo, 2011:2)

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangku Negara (2011:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, dan sikap. Berikut adalah penjabarannya, yang dapat disimpulkan :

1. Kualitas, yaitu hasil kegiatan yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan kegiatan dalam memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan.

2. Kuantitas, yaitu jumlah atau target yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Tanggung jawab, yaitu beban pekerjaan yang diemban perusahaan kepada karyawan.
4. Sikap, yaitu yang mencerminkan keinginan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya.

KERANGKA PEMIKIRAN & HIPOTESIS



Berdasarkan uraian yang terdapat pada kerangka pemikiran di atas, maka dapat dinyatakan rumusan hipotesis sebagai berikut :

1. Kondisi Budaya organisasi pada PT.Surya Sahabat Utama Bandung lemah.
2. Keadaan Lingkungan kerja pada PT.Surya Sahabat Utama Bandung tidak kondusif.
3. Pencapaian Kinerja karyawan pada PT.Surya Sahabat Utama Bandung belum maksimal.
4. Pengaruh antara kondisi Budaya organisasi terhadap pencapaian Kinerja karyawan pada PT.Surya Sahabat Utama Bandung sudah baik.
5. Pengaruh keadaan Lingkungan kerja terhadap pencapaian Kinerja karyawan pada PT.Surya Sahabat Utama Bandung sudah maksimal.
6. Pengaruh kondisi Budaya organisas dan keadaan Lingkungan kerja terhadap pencapaian kinerja karyawan pada PT.Surya Sahabat Utama Bandung sudah baik.

METODE PENELITIAN

Dalam metode penelitian ini, menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Metode merupakan suatu cara atau langkah-langkah yang harus dilalui dalam menyelesaikan masalah. Dalam penyusunan laopran penelitian perlu mencari dan mengumpulkan data serta informasi yang sesuai dengan sifat permasalahannya dan berkaitan dengan tujuan penulis agar mendapatkan suatu susunan data yang lengkap untuk dipakai sebagai dasar pembahasan.

A. ANALISIS DATA

- Adapun teknik yang digunakan adalah analisis regresi berganda adapun langkah-langkah untuk mengemukakan penjabaran menggunakan koefisien berganda yaitu :
1. Uji asumsi klasik
 2. Uji normalitas

3. Uji heteroskedastisitas
4. Uji multikolinearitas

B. ANALISIS REGRESI

Analisis regresi mempelajari bentuk hubungan antara satu atau lebih variabel bebas (X) dengan satu variabel terikat (Y). Tujuan analisis regresi adalah untuk memprediksi seberapa besar hubungan yang ada diantara variabel-variabel tersebut, sehingga output dari analisis regresi adalah persamaan. Adapun analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana.

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1$$

$$Y' = a + b_2X_2$$

C. ANALISIS KORELASI BERGANDA

Analisis korelasi berganda merupakan alat ukur untuk melihat kadar kriteria antara Y dan X1, X2, secara serempak. Keterkaitan ini bisa juga terjadi antara Y dengan X1, Y dengan X2, Y. Kadar keterkaitan ini dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

Rumus korelasi ganda dua variabel ditunjukkan pada rumus berikut :

$$R = \sqrt{\frac{r_{yx1}^2 + r_{yx2}^2 - 2(r_{yx1})(r_{yx2})(r_{x1x2})}{1 - r_{x1x2}^2}}$$

D. ANALISIS DETERMINASI

Persentase peranan semua variabel bebas atas nilai variabel bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2). Semakin besara nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabe terkait.

Jadi untuk mengetahui seberapa persen besarnya hubungan antara Budaya organisasi (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y), Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y), serta Budaya organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dengan Lingkungan kerja (Y) maka menggunakan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya.

Atau dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis verifikatif dalam penelitian ini adalah mencari pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Sahabat Utama (Dealer Suzuki) Bandung, dengan menggunakan metode statistik regresi linier berganda. Dikarenakan skala data adalah *likert* ordinal sehingga untuk keperluan penelitian data di transpormasi terlebih dahulu menggunakan *Method of*

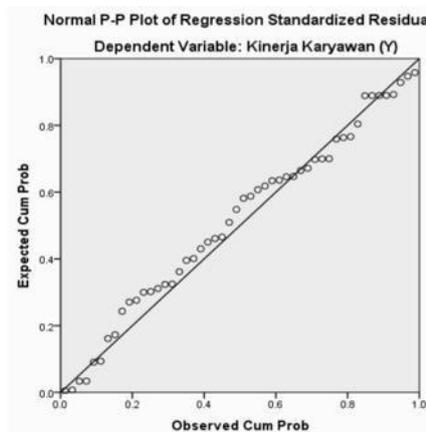
Successive Interval (MSI) dengan bantuan *Software Stat 97* pada *Microsoft Excel 2007* untuk lengkapnya dapat dilihat pada lampiran data penelitian.

B. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pembentukan model regresi, selanjutnya dilakukan pengujian asumsi terlebih dahulu supaya model yang terbentuk memberikan estimasi yang BLUE (*Best Linier Unbiased Estimated*). Pengujian asumsi ini terdiri atas tiga pengujian, yakni uji *normalitas*, uji *multikolinieritas* dan uji *heteroskedastisitas*.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai data setiap variabel dan residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai data setiap variabel dan nilai residual yang terdistribusi secara normal. Uji normalitas data dengan menggunakan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* dan *Kolmogorov-Smirnov*. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data residual tersebut telah normal.



Gambar 1. Uji Normalitas

Berdasarkan grafik normalitas menggunakan normal *p-plot* di atas, diketahui bahwa titiktitik menyebar mengikuti garis diagonal yang menunjukkan bahwa data sudah memenuhi asumsi normalitas terbukti dari normalitas menggunakan uji *Kolmogorov- Smirnov* sebagai berikut.

Tabel 1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000
	Std. Deviation	4.804
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.056
	Negative	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		.610
Asymp. Sig. (2-tailed)		.851

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel output uji *kolmogorov smirnov* di atas, diperoleh nilai signifikansi (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) sebesar 0,851. Nilai signifikansi (*p-value*) tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data sudah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji *Multikolinieritas* bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi masing-masing variabel bebas (*independent*) memiliki korelasi yang kuat atau hampir sempurna. Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat korelasi linier/ hubungan yang kuat antara variabel bebasnya. Jika dalam model regresi terdapat gejala *multikolinieritas*, maka model regresi tersebut tidak dapat menaksir secara tepat sehingga diperoleh kesimpulan yang salah tentang variabel yang diteliti. Uji *multikolinieritas* dilakukan dengan melihat *tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF) dengan kriteria pengujian nilai *tolerance* harus lebih dari 0,10 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. **Tabel 2 Uji Multikolinieritas**

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Budaya Organisasi (X1)	.456	2.192
Lingkungan Kerja (X2)	.456	2.192

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

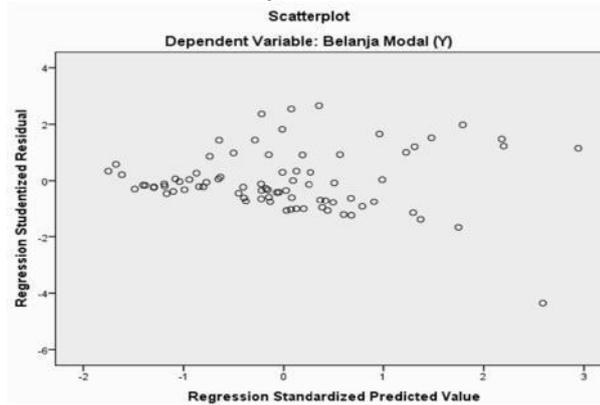
Berdasarkan output di atas, diketahui bahwa kedua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak memiliki masalah *multikolinieritas*.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi kesalahan atau ketidaksamaan *variance* pada residual (*error*) dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk menguji adanya gejala *heteroskedastisitas* digunakan pengujian dengan metode *scatter plot*, dengan kriteria hasil sebagai berikut :

1. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.

2. Jika tidak ada yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas, diketahui titik-titik yang diperoleh menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu atau menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data yang diteliti tidak ditemukan masalah *heteroskedastisitas*.

Berdasarkan uji asumsi klasik di atas, diketahui bahwa semua pengujian data tidak ditemukan adanya pelanggaran asumsi klasik, sehingga data dapat dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda.

C. Persamaan Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda yang akan dibentuk adalah:

$$\hat{Y} = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Tabel 3 Hasil Pengujian Koefisien Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.068	4.837		1.461	.151
	Budaya Organisasi (X1)	.182	.085	.307	2.153	.036
	Lingkungan Kerja (X2)	.405	.116	.496	3.480	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil *output* SPSS pada tabel di atas terlihat nilai koefisien regresi pada nilai

Unstandardized Coefficients "B", sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $\hat{Y} = 7,068 + 0,182X_1 + 0,405X_2$

Dari hasil persamaan regresi tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 7,068 memiliki arti bahwa jika semua variabel bebas (X) yakni budaya organisasi dan lingkungan kerja bernilai 0 (nol) dan tidak ada perubahan, maka diprediksikan kinerja karyawan akan bernilai 7,068.
- b. Nilai budaya organisasi (X₁) sebesar 0,182, memiliki arti bahwa jika variabel budaya organisasi mengalami peningkatan sebesar satu atau semakin baik

sedangkan variabel bebas lainnya konstan, maka diprediksikan kinerja karyawan akan mengalami peningkatan semakin baik pula sebesar 0,182.

- c. Nilai lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,405, memiliki arti bahwa jika variabel lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar satu atau semakin baik sedangkan variabel bebas lainnya konstan, maka diprediksikan kinerja karyawan akan mengalami peningkatan semakin baik pula sebesar 0,405.

D. Analisis Koefisien Korelasi Berganda (R)

Analisis korelasi bertujuan untuk melihat sejauh mana tingkat hubungan atau keeratan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berikut disajikan nilai koefisien korelasi dengan bantuan *Software SPSS v20*. **Tabel 4 Koefisien Korelasi**

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.565	.546	4.90521221

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X_2), Budaya Organisasi (X_1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa nilai korelasi (R) yang diperoleh antara budaya organisasi dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,751. Nilai 0,751 menurut Sugiono (2014:184) berada pada interval 0,60 – 0,799 termasuk kategori kuat. Sehingga dapat diketahui bahwa secara bersama-sama terdapat hubungan yang kuat antara budaya organisasi dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Berikut disajikan analisis korelasi parsial antara variabel bebas dengan variabel terikatnya masing-masing. **Tabel 5 Koefisien Korelasi Parsial X_1**

Correlations

		Budaya Organisasi (X_1)	Kinerja Karyawan (Y)
Budaya Organisasi (X_1)	Pearson Correlation	1	.673**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.673**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Diperoleh informasi bahwa nilai korelasi (R) yang diperoleh antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan dengan adalah sebesar 0,673. Nilai 0,673 menurut Sugiono

(2014:184) berada pada interval 0,60 – 0,799 termasuk kategori kuat dengan nilai positif.

Sehingga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan, dimana semakin baik budaya organisasi maka akan diikuti semakin baiknya kinerja karyawan.

Tabel 6 Koefisien Korelasi Parsial X₂

Correlations

		Lingkungan Kerja (X ₂)	Kinerja Karyawan (Y)
Lingkungan Kerja (X ₂)	Pearson Correlation	1	.722**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.722**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Diperoleh informasi bahwa nilai korelasi (R) yang diperoleh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dengan adalah sebesar 0,722. Nilai 0,722 menurut Sugiono

(2014:184) berada pada interval 0,60 – 0,799 termasuk kategori kuat dengan nilai positif. Sehingga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, dimana semakin baik lingkungan kerja maka akan diikuti semakin baiknya kinerja karyawan.

E. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen Dengan menggunakan *Software SPSS v.20* diperoleh output sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R-square)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.565	.546	4.90521221

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X₂), Budaya Organisasi (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil output SPSS di atas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau *R square* sebesar 0,565 atau 56,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 56,5%, sedangkan sisanya sebesar 100% - 56,5% = 43,5% merupakan pengaruh atau kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti diluar penelitian. Sedangkan untuk mengetahui pengaruh dari masingmasing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial maka dilakukan dengan cara nilai *beta X zero order* pada hasil output SPSS sebagai berikut :

Tabel 8 Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients^a

Model		Standardized Coefficients	Correlations
		Beta	Zero-order
1	Budaya Organisasi (X1)	.307	.673
	Lingkungan Kerja (X2)	.496	.722

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berikut disajikan hasil pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus *beta X zero order* :

1. Variabel Budaya Organisasi = $0,307 \times 0,673 = 0,207$ atau 20,7%
2. Variabel Lingkungan Kerja = $0,496 \times 0,722 = 0,358$ atau 35,8%

Dari hasil perhitungan di atas, diketahui bahwa dari total kontribusi secara simultan yang diberikan sebesar 56,5% ternyata sebesar 35,8% diberikan oleh lingkungan kerja selanjutnya dari budaya organisasi sebesar 20,7% sehingga terlihat bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi paling dominan terhadap kinerja karyawan.

F. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Hipotesis yang akan diuji pada pengujian secara simultan ini adalah:

$H_0 : \beta_1\beta_2 = 0$ Budaya organisasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Sahabat Utama (Dealer Suzuki) Bandung

$H_1 : \beta_1\beta_2 \neq 0$ Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Sahabat Utama (Dealer Suzuki) Bandung

Dengan tingkat signifikan (α) sebesar 0,05 atau 5%

Kriteria : tolak H_0 jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan terima H_1

Dengan menggunakan *Software SPSS v.20*, diperoleh *output* sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Pengujian Signifikansi (Uji F)

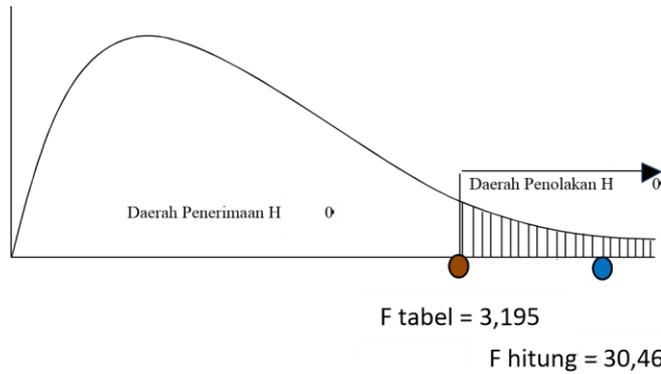
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1466.117	2	733.059	30.467	.000 ^b
	Residual	1130.872	47	24.061		
	Total	2596.989	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X1)

Berdasarkan tabel hasil *output* SPSS, diketahui nilai F_{hitung} yang didapat sebesar 30,467 dan *p-value (sig.)* = 0,000. Dengan $\alpha = 0,05$, $df_1 = 2$, dan $df_2 = (n-k-1) = 47$, maka di dapat $F_{tabel} = 3,195$. Dikarenakan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($30,467 > 3,195$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara bersamaan budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Sahabat Utama (Dealer Suzuki) Bandung. Jika disajikan dalam gambar, maka nilai F_{hitung} dan F_{tabel} tampak sebagai berikut:



Untuk melihat signifikansi secara parsial, berikut disajikan pengujian parsial **Gambar 3 Kurva Uji Hipotesis Simultan** menggunakan uji t.

G. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Dengan menggunakan program *Software SPSS v20*, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.068	4.837		1.461	.151
Budaya Organisasi (X1)	.182	.085	.307	2.153	.036
Lingkungan Kerja (X2)	.405	.116	.496	3.480	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

1. Hipotesis X₁

H₀: β₁ = 0 Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Sahabat Utama (Dealer Suzuki) Bandung
 H₁: β₁ ≠ 0 Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Sahabat Utama (Dealer Suzuki) Bandung

Dengan tingkat signifikan (α) sebesar 5%, df = 47, sehingga diperoleh t_{tabel} untuk uji dua pihak sebesar -2,012 dan 2,012.

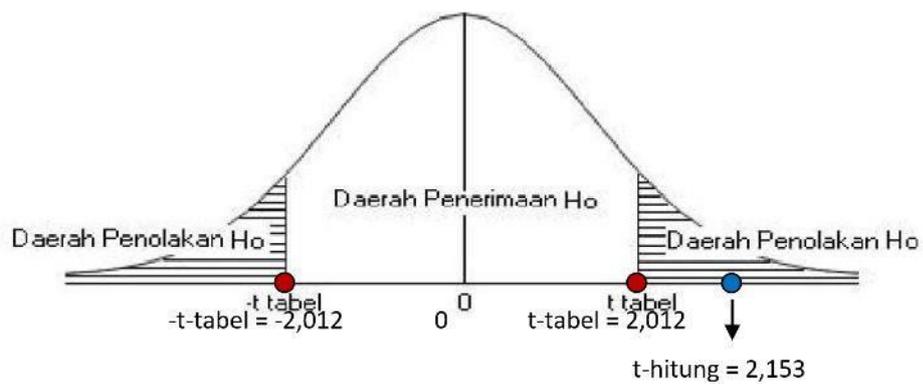
Kriteria : Tolak H₀ jika t_{hitung} > t_{tabel} atau -t_{hitung} < -t_{tabel}, terima H₁

Tolak H₁ jika t_{hitung} < t_{tabel} atau -t_{hitung} > -t_{tabel}, terima H₀

Dari tabel 4.78 hasil *output* SPSS diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 2,153 dan nilai *p-value* (Sig.) sebesar 0,036.

Dikarenakan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,153 > 2,012) dan nilai signifikansi 0,036 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.

Surya Sahabat Utama (Dealer Suzuki) Bandung. Jika digambarkan, nilai t_{hitung} dan t_{tabel} untuk pengujian hipotesis tersebut maka tampak sebagai berikut:



Gambar 4 Kurva Uji Hipotesis Parsial X_1

2. Hipotesis X_2

$H_0: \beta_2 = 0$ Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Sahabat Utama (Dealer Suzuki) Bandung
 $H_1: \beta_2 \neq 0$ Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Sahabat Utama (Dealer Suzuki) Bandung

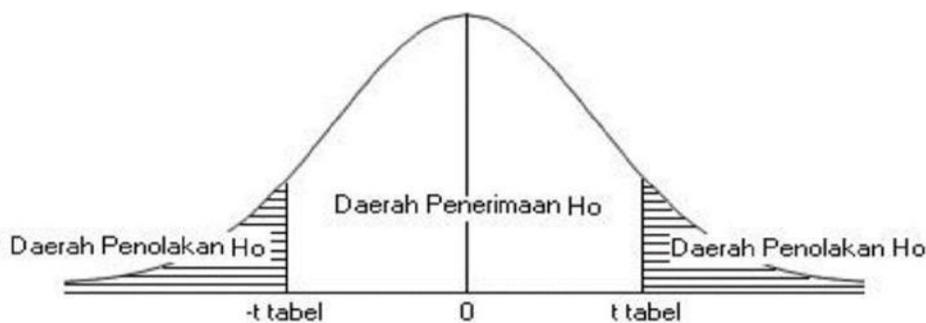
Dengan tingkat signifikan (α) sebesar 5%, $df = 47$, sehingga diperoleh t_{tabel} untuk uji dua pihak sebesar -2,012 dan 2,012.

Kriteria : Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, terima H_1

Tolak H_1 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$, terima H_0

Dari tabel 4.78 hasil *output* SPSS diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 3,480 dan nilai *p-value* (*Sig.*) sebesar 0,001.

Dikarenakan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,480 > 2,012$) dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Sahabat Utama (Dealer Suzuki) Bandung. Jika digambarkan, nilai t_{hitung} dan t_{tabel} untuk pengujian hipotesis tersebut maka tampak sebagai berikut:



Gambar 5 Kurva Uji Hipotesis Parsial X_2

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka diambil beberapa kesimpulan sesuai rumusan masalah sebagai berikut :

1. Kondisi budaya organisasi pada di PT.Surya Sahabat Utama Bandung pada saat ini tergolong baik. Hal ini dapat dilihat dari masing-masing dimensi inovasi dan pengambilan resiko, perhatian pada perincian, orientasi pada hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan stabilitas yang termasuk kriteria baik.

2. Keadaan lingkungan kerja pada di PT.Surya Sahabat Utama Bandung pada saat ini tergolong baik. Hal ini dapat dilihat dari masing-masing dimensi hubungan sesama rekan kerja, hubungan antara atasan dengan karyawan, suasana di tempat kerja, komunikasi dan fasilitas di tempat kerja yang termasuk kriteria baik.
3. Pencapaian kinerja karyawan pada di PT.Surya Sahabat Utama Bandung pada saat ini tergolong baik. hal ini dapat dilihat dari masing-masing dimensi kuantitas kerja, kualitas kerja, sikap dan hasil kerja yang termasuk kriteria baik.
4. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Sahabat Utama (Dealer Suzuki) Bandung, dengan kontribusi sebesar 20,7%.
5. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Sahabat Utama (Dealer Suzuki) Bandung, dengan kontribusi sebesar 35,8%.
6. Secara simultan budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Sahabat Utama (Dealer Suzuki) Bandung, dengan total kontribusi sebesar 56,5% sedangkan sisanya sebesar 43,5% merupakan pengaruh atau kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti diluar penelitian.

SARAN

1. Untuk mempertahankan stabilitas perusahaan, hendaknya manajemen harus memperhatikan norma-norma yang sudah ada dan melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan peraturan atau norma tersebut. Jika mayoritas karyawan belum bisa menaati peraturan tersebut maka perlu adanya evaluasi dengan karyawan, melakukan evaluasi dengan cara melihat apakah norma atau peraturan tersebut sudah sesuai dengan budaya dan kondisi kerjanya. Jika peraturan atau norma tersebut tidak sesuai dengan lingkungan dan kondisi disana, maka perlu diadakan perubahan dalam peraturan tersebut agar stabilitas perusahaan dapat terjaga.
2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, sebaiknya perusahaan juga memperhatikan fasilitas yang ada. Karena hal ini dapat menghambat kinerja karyawan dalam hal ini sistem dan program yang ada di perusahaan di rasa oleh karyawan belum maksimal. Hal ini sangat menghambat pekerjaan dan tidak efisien.
3. Untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan, sebaiknya perusahaan melakukan evaluasi dari segi sistem dan peraturan. Karena terkadang peraturan yang di buat oleh perusahaan menghambat kualitas kerja karyawan bahkan cenderung menghambat karyawan untuk berinovasi. Maka sebaiknya perusahaan pihak manajemen mengevaluasi peraturan yang sudah berlaku untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Fungsi-fungsi manajemen menurut para ahli. 2013.
<https://gettingupman.wordpress.com/2013/10/02/bab-i-fungsifungsimanajemenmenurut-para-ahli/>
- Aris kurniawan. 2015. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.<http://www.gurupendidikan.com/4-pengertian-manajemensumberdayamanusia-menurut-para-ahli/>
- Lanjat Pramudi. 2009. penelitian Deskriptif.
<https://elpramwidya.wordpress.com/2009/12/25/teori-penelitian-deskriptif/>
<http://cokroaminoto.wordpress.com>

<http://journal.uny.ac.id/index.php/economia/article/view/1809>

<http://www.artikelsiana.com/2015/08/pengertian-manajemen-fungsi-prinsip.html>

<https://intanghina.wordpress.com/2008/04/28/pengaruh-budayaperusahaanlingkungan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan/>