

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI INDUSTRI
BATIK MASARAN SRAGEN**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

DEO NOVELAND SAPUTRA
B 100 160 365

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI INDUSTRI BATIK MASARAN
SRAGEN**

PUBLIKASI ILMIAH

Disusun Oleh:

DEO NOVELAND SAPUTRA

B 100 160 365

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'LH', with a horizontal line drawn through it.

Lukman Hakim, S.E., M.Si

NIK. 713

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI INDUSTRI BATIK MASARAN
SRAGEN**

**OLEH
DEO NOVELAND SAPUTRA
B 100 160 365**

**Telah dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 2 Mei 2020
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

1. Lukman Hakim, S.E., M.Si.

(.....)

(Ketua Dewan Penguji)

2. Sidiq Nugroho Permono, S.E., M.M.

(.....)

(Anggota I Dewan Penguji)

3. Ihwan Susila, S.E., M.Si., P.h.D.

(.....)

(Anggota II Dewan Penguji)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Syamsudin, S.E., M.M)

NIK. 131602918

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 4 Mei 2020

Penulis



DEO NOVELAND SAPUTRA

B 100 160 365

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI INDUSTRI BATIK MASARAN SRAGEN

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Industri batik Masaran Sragen. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 100 karyawan. Metode pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dan data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai signifikansi 0,000 lebih besar dari 0,05. Nilai *R Square* sebesar 0,778 yang bermakna bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 77,8%. Sedangkan sisanya sebesar 22,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture and work environment on employee performance in the Masaran Sragen batik industry. This study used a sample of 100 employees. The sampling method uses probability sampling and the data used are primary data in the form of questionnaires. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The results showed that organizational culture had a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0,000 less than 0.05. The Work Environment has a positive and significant effect on employee performance because the significance value of 0,000 is greater than 0.05. *R Square* value of 0.778 which means that organizational culture and work environment variables can explain the performance of employees at 77.8%. While the remaining 22.2% is explained by other variables outside the model.

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Suatu organisasi harus dapat mengatur dan memanfaatkan sedemikian rupa sehingga potensi sumber daya manusia yang ada di organisasi dapat dikembangkan, sehingga akan meningkatkan kinerja perusahaan. Variabel yang berhubungan dengan peningkatan kinerja perusahaan atau organisasi adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja. Variabel ini sangat penting ketika dikaitkan dengan keberhasilan peningkatan kinerja perusahaan. Variabel ini biasanya diuraikan oleh para karyawan dalam bentuk-bentuk yang umum yang diyakini anggotanya. Setiap perusahaan atau organisasi mempunyai budaya dan lingkungan kerja masing-masing.

Kekuatan budaya organisasi dapat diukur dari sejauh mana budaya tersebut dianut oleh semua anggota dan sejauh mana anggota organisasi mempercayainya. Semakin intens budaya organisasi, semakin kuat pengaruhnya pada semua tingkatan dimana budaya memanifestasikan diri, yaitu mempengaruhi tak sekedar sikap karyawan namun juga nilai-nilai, asumsi dasar dan keyakinan mereka. Sebagaimana temuan penelitian Koesmono (2005) yang menyimpulkan budaya organisasi mempunyai pengaruh kuat terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja pada karyawan industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur.

Selain budaya organisasi, tinggi rendahnya kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja didalam perusahaan itu sendiri. Baik secara langsung maupun tidak langsung, lingkungan dimana karyawan bekerja akan menentukan apakah seorang karyawan merasa nyaman sehingga mampu melakukan pekerjaannya dengan baik (Citraningtyas & Djastuti, 2017). Lingkungan kerja yang kondusif dapat tercipta apabila terdapat hubungan yang baik antara individu satu dengan individu yang lainnya. Selain itu, lingkungan fisik yang baik dalam perusahaan juga memengaruhi sehingga memunculkan efek positif untuk karyawan dan mampu meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan.

Hasil penelitian Lukman Hakim (2011) menyimpulkan peran budaya organisasi di PDAM Kota Surakarta mempunyai peran yang sangat dominan dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Demikian

juga dalam kinerja organisasinya, PDAM Kota Surakarta mempunyai nilai-nilai dan keyakinan yang ditanamkan oleh pimpinan perusahaan dalam menjalankan kinerja organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Industri Batik Masaran Sragen.

2. METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Industri Batik Masaran Sragen. Data yang digunakan adalah data primer, data penelitian diperoleh secara langsung dengan cara membagikan kuesioner pada karyawan Industri Batik Masaran Sragen untuk mengetahui tanggapan responden mengenai variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian menggunakan teknik *probability sampling*, yaitu dengan *simple random sampling*. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.1 Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja merupakan bagaimana seseorang yang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya (Gumay & Seno, 2018).

2.2 Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja.

2.2.1 Budaya Organisasi.

Menurut Schein (dalam Lukman Hakim, 2017) mendefinisikan budaya sebagai pola dari asumsi dasar yang telah ditentukan atau dikembangkan untuk mempelajari cara-cara berintegrasi, yang telah

berfungsi dengan baik yang telah dianggap baru oleh karenanya harus diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang besar untuk memikirkan, memandang dan merasa berkepentingan dengan masalah tersebut.

2.2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun nonfisik dalam suatu organisasi (Musnadi dan Majid, 2018).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

3.1.1 Uji Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen variabel memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (r hitung $> 0,195$). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa seluruh butir pernyataan dalam instrumen penelitian adalah valid.

b) Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach's alpha* diatas 0,6 ($CA > 0,6$) sehingga instrumen penelitian tersebut dinyatakan reliabel..

3.1.2 Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan uji *Kolmogrov-Smirnov* dan diperoleh nilai signifikan sebesar $0,200 > 0,05$. Hasil dari uji normalitas menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Hasil dari uji multikolinearitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai *tolerance*

lebih dari 0,10 dan nilai *Variance Inflating Factor* (VIF) kurang dari 10 sehingga dapat diartikan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai sig. > 0,05, maka dapat disimpulkan model regresi penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

3.1.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil uji analisis regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Beta	t _{hitung}	sig.
(Constant)	2,738	2,839	0,006
Budaya Organisasi (X ₁)	0,592	9,181	0,000
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,308	4,612	0,000
R ²	= 0,778		
F _{hitung}	= 170,079 (sig. 0,000)		

Sumber: Data yang telah diolah, 2020.

Berdasarkan hasil penghitungan pada tabel 1, diperoleh persamaan analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = -2,738 + 0,592X_1 + 0,308X_2 + e$$

3.2 Pembahasan

3.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut dapat dilihat dari hasil uji t dengan yang menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (9,181 > 1,984) dan nilai sig. 0,000 < 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa semakin baik budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Putro dan Hakim (2005) dengan hasil yang serupa yaitu budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut dapat dilihat dari hasil uji t dengan yang menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($4,612 > 1,984$) dan nilai sig. $0,000 < 0,05$, sehingga dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Triastuti (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. PENUTUP

4.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 4.1.1 Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri batik Masaran Sragen. Oleh karena itu, semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawan industri batik Masaran Sragen.
- 4.1.2 Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan industri batik Masaran Sragen. Oleh karena itu, semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki industry Batik, maka semakin tinggi kinerja karyawannya.

4.2 Keterbatasan Penelitian

Penulisan ini memiliki keterbatasan dalam penelitian, antara lain:

- 4.2.1 Proses pengambilan data yang sedikit sulit karena tutupnya beberapa industri batik dan terbatasnya mobilitas peneliti karena wabah Corona.
- 4.2.2 Pengumpulan data menggunakan kuesioner membuat jawaban yang diberikan oleh responden terkadang tidak sesuai keadaan yang sebenarnya.

4.2.3 Peneliti memiliki keterbatasan waktu, biaya dan tenaga sehingga penelitian hanya dilakukan di industri batik Masaran Sragen.

4.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian tersebut maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

- 4.3.1 Industri batik Masaran Sragen harus memperhatikan budaya organisasi dan lingkungan kerja supaya kinerja karyawan dapat terjaga dan terus meningkat. Karena telah terbukti dalam penelitian ini bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan karena memiliki hubungan yang positif dan signifikan
- 4.3.2 Peneliti selanjutnya sebaiknya menambah variabel independen untuk menjelaskan variabel kinerja karyawan dan menambah jumlah objek penelitian supaya penelitian lebih dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Citraningtyas, N., & Djastuti, I. (2017). *Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Pada Karyawan Hotel Megaland Solo)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Gumay, S. A., & Seno, A. H. D. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Euro Management Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 68–77.
- Hakim, Lukman, 2011, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”, Studi Kasus PDAM Kota Surakarta, *LPPM Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Koesmono, H. T. (2005). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 7(2), 171-188.
- Lukman Hakim, 2017, *Perilaku organisasi*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.

- Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh motivasi kerja, Lingkungan kerja, Dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115-122.
- Suryo Putro, Setiawan, dan Hakim, Lukman 2005, “Analisis Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hanil Indonesia”, *Skripsi Fakultas Ekonomi Universits Muhammadiyah Surakarta, Tidak dipublikasikan*.
- Triastuti, D. A. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BANK BJB CABANG TASEKMALAYA. *Journal of Management Review*, 2(1), 151-160.