PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA CABANG SURAKARTA

Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Pendidikan Akuntansi
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Oleh:

MUHAMAD ILHAM PAMUNGKAS SULUDANI

A210170272

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI
FAKULTAS KEPERGURUAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2022

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.POS INDONESIA CABANG SURAKARTA

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

MUHAMAD ILHAM PAMUNGKAS SULUDANI

A210170272

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing

(Dr. Djalal Fuadi M.M)

NIDN.0623045801

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.POS INDONESIA

OLEH

MUHAMAD ILHAM PAMUNGKAS SULUDANI

A120170272

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Selasa 11 Januari 2022

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji

1. Dr.Djalal Fuadi M.M
   (Ketua Dewan Penguji) (.....)
2. Dr. Suyatmini , S.E., M.Si
   (Anggota I Dewan Penguji) (.....)
3. Titik Ulfatun, S.Pd., M.Ed.
   (Anggota II Dewan Penguji) (.....)

Dekan,

Prof. Dr. Sutama,M.Pd
NIDN.0007016002

PERNYATAAN

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

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas makan akan saya pertanggung jawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 13 Desember 2021

Yang membuat pernyatan,

Muhamad Ilham Pamungkas Suludani

A210170272

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.POS INDONESIA CABANG SURAKARTA

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui 1) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Pos Indonesia Cabang Surakarta 2) pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Pos Indonesia Cabang Surakarta, dan 3) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Pos Indonesia Cabang Surakarta, 4) pengaruh simultan budaya organisasi,motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Pos Indonesia Cabang Surakarta sebanyak 50 karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan Teknik pengumpulan data kuisioner..Hasil penelitian ini menunjukkan 1) ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Pos Indonesia Cabang Surakarta, 2) ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Pos Indonesia Cabang Surakarta, 3) ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Pos Indonesia Cabang Surakarta, 4) terdapat pengaruh simultan anatara budaya organisasi,motivasi,dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

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

Abstract

The purpose of this study was to determine 1) the influence of organizational culture on employee performance at PT. Pos Indonesia Surakarta Branch 2) the effect of motivation on employee performance at PT. Pos Indonesia Surakarta Branch, and 3) the influence of the work environment on employee performance at PT. Pos Indonesia Branch Surakarta, 4) the simultaneous influence of organizational culture, motivation and work environment on employee performance. This research uses quantitative research with a census design. The population in this study were employees of PT. Pos Indonesia Surakarta Branch as many as 50 employees. In this study using questionnaire data collection techniques. The results of this study indicate 1) there is an influence between organizational culture on the performance of the employees of PT. Pos Indonesia Surakarta Branch, 2) there is an influence between motivation on the performance of employees of PT. Pos Indonesia Surakarta Branch, 3) there is the influence of the work environment on the performance of employees of PT. Pos Indonesia Surakarta Branch, 4) there is a simultaneous influence between organizational culture, motivation, and work environment on employee performance.

Keywords: organizational culture, motivation, work environment, employee performance.

1. PENDAHULUAN

Pos Indonesia merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang bergerak dibidang layanan pos. Badan usaha Pos Indonesia merupakan

Perseroan Terbatas yang sering disebut dengan PT. Berdiri pada tahun 1746,saham pos Indonesia sepenuhnya dimiliki oleh pemerintah Indonesia. Pos Indonesia mempunyai lebih dari 4.000 kantor pos yang menyebar diseluruh wilayah Indonesia. Salah satunya yang ada di kota Surakarta Jawa Tengah. Pos Indonesia Cabang Surakarta yang beralamat di Jl.Jend.Sudirman. Kantor Pos Indonesia ini merupakan salah satu kantor Pos Indonesia yang berada di kota Surakarta Jawa Tengah. Kantor pos ini diberikan tugas melayani masyarakat dalam meningkatkan pelayanan ,meningkatkan sarana prasarana, meningkatkan profesionalisme pegawai BUMN, meningkatkan akuntabilitas kinerja pegawai sesuai dengan tugas dan untuk mendukung aktiftas ekonomi, baik pengiriman logistik, uang, surat, wesel di masyarakat.

Di era globalisasi ini teknologi berkembang semakin cepat seperti di perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang penjualan atau yang bergerak bidang pelayanan sangatlah pesat. Persaingan antar perusahaan terjadi dari perusahaan kecil, menengah bahkan perusahaan besar. Dengan persaingan yang semakin ketat dan kemajuan teknologi yang berkembang semakin maju, tentunya kinerja karyawan menjadi kunci untuk keberhasilan perusahaan bersaing di era globalisasi dengan perusahaan lainya.

Karyawan adalah salah satu sumber kemajuan perusahaan yang berkerja dan melayani masyarakat dengan baik. Meskipun perusahaan mempunyai fasilitas yang baik tetapi tidak mempunyai karyawan yang berkompeten dan berkerja secara efektif akan sulit perusahaan untuk bersaing. Faktor pendorong karyawan berkerja efektif adalah adanya sebuah budaya organisasi diperusahaan selain itu juga adanya pengaruh motivasi,dan lingkungan kerja. Jika kinerja karyawann baik akan berjalannya perusahaan secara efektif.

Penelitian yang dilakukan (muis ras muhammad, 2018) kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, terget/sasaran atau kriteria yang telah ditentuka terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja karyawan akan baik tentunya ada faktor yang mempengaruhi seperti budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja. Menurut Ermawan,2011dalam (Dewi Sandy T, 2013) budaya

organisasi merupakan cara hidup dan gaya hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan yang selama ini dianut oleh anggota organisasi. Selanjutnya variabel motivasi menurut Robbin,2002 dalam (Rismayadi & Maemunah, 2016) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Sedangkan lingkungan kerja menurut (Suratman Hadi, 2019) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas berkerja.

Pertanyaan penelitian dirumuskan sebagai berikut 1) adakah pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Pos Indonesia Cabang Surakarta, 2) adakah pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Pos Indonesia Cabang Surakarta, 3) adakah pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawa PT.Pos Indonesia Cabang Surakarta, 4) adakah pengaruh antara budaya organisasi,motivasi,dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Pos Indonesia Cabang Surakarta.

Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan: 1) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Pos Indonesia Cabang Surakarta, 2) pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Pos Indonesia Cabang Surakarta, 3) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Pos Indonesia Cabang Surakarta, 4) pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, karena tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh dalam bentuk angka. Desain yang dilakukan adalah berbentuk sensus. Uji instrument yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan uji realibilitas. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Pos Indonesia Cabang Surakarta yang mendapatkan 50 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu angket. Sedangkan untuk Teknik analisis data dalam penelitian ini uji prasayarat menggunakan uji normalitas,uji linieritas,dan uji multikolonietitas. Kemudian untuk uji hipotesis

menggunakan uji analisis regresi linier berganda, uji parsia; (uji t), uji secara simultan (uji f), uji *Adjusted* R^2 (koefisien determinasi), sumbangan efetif dan sumbangan relative untuk analisi data.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji prasyarat anaisis yang pertama adalah uji normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk melihat data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Maka hal tersebut dapat ditunjukan melalui tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4,54287821
Most Extreme Differences	Absolute	,112
	Positive	,112
	Negative	-,082
Kolmogorov-Smirnov Z		,795
Asymp. Sig. (2-tailed)		,553

a. Test distribution is Normal.

Hasil uji normalitas dengan melihat hasil nilai *Kolmogorov-Smirnov* Test didapatkan nilai sig 0,553 yang berarti data tersebut berdistribusi normal karena nilai sig lebih dari 0.05. hasil uji prasyarat analisis yang kedua yaitu uji linietitas bertujuan untuk melihat apakah variabel yang digunakan memiliki sifat linier atau tidak. Maka hal tersebut dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 2. Rangkuman Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Tingkat Kesalahan	Keterangan
Budaya Organisasi	0.021	0.05	Linier
Motivasi	0.250	0.05	Linier
Lingkungan Kerja	0.530	0.05	Linier

Hasil uji lineritas didapatkan masing-masing variabel bernilai lebih dari 0.05 maka model regresi masing-masing variabel mempunyai hubungan yang linier

atau garis lurus. Hasil uji prasyarat yang ketiga yaitu uji multikoloneritas. Bertujuan untuk melihat apakah model regresi menunjukan korelasi atau tidak. Hal tersebut dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 3. Rangkuman Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Toleransi	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi	0.842	1.187	Tidak terjadi multikolonieritas
Motivasi	0.739	1.354	Tidak terjadi multikolonieritas
Lingkungan Kerja	0.863	1.153	Tidak terjadi multikolonieritas

Hasil uji multikolonieritas menunjukkan masing-masing variabel nilai toleransi > 0.1 dan nilai VIF < 10. Maka tidak terjadi multikolonieritas. Uji selanjutnya yaitu uji analisis linier berganda, untuk mengetahui apakah masing-masing variabel budaya organisasi,motivasi, dan lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan baiik secara parsial maupun simultan.

Pengujian heteroskesdasitas berguna untuk menunjukkan ketidaksamaan variance. Model regresi yang bagus apabila tidak terjadi heteroskesdasitas atau disebut homoskesdasitas, dikatakan homoskesdasitas apabila value signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil dari pengujian heteroskesdasitas diperleh data sebagai berikut:

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,278	2,640		-,484	,631
	Budaya Organisasi	,127	,079	,246	1,608	,115
	Motivasi	-,027	,098	-,045	-,277	,783
	Lingkungan Kerja	,103	,075	,205	1,365	,179

a. Dependent Variable: RES2

Gambar 1. Hasil uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Rangkuman Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Budaya organisasi (X1)	0,115	Tidak terjadi Heteroskesdasitas
Motivasi (X2)	0,783	Tidak terjadi Heteroskesdasitas
Lingkungan kerja (X3)	0,179	Tidak terjadi Heteroskesdasitas

Dari hasil uji SPSS dan rangkuman diatas nilai dari signifikansi variabel budaya organisasi sebesar 0,115 variabel motivasi sebesar 0,783 dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,179. Hal tersebut menerangkan bahwa nilai *significant* disetiap variabel menunjukkan lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskesdasitas.

Tabel 5. Rangkuman Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Thitung	Sig.
Konstanta	15.678		
Budaya Organisasi	-0.416	-2.773	0.008
Motivasi	0.427	2.291	0.027
Lingkungan Kerja	0.297	2.081	0.043
Fhitung	6.072		
R^2	0.237		

Data tabel diperoleh dari persamaan $Y= 15,678 + 0.416X_1 + 0.427X_2 + 0.297X_3$. Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel berpengaruh positif baik secara parsial maupun simultan. Tujuan penelitian ini yaitu mendeskripsikan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Pos Indonesia Cabang Surakarta. Berdasarkan uji kebartian koefisien regresi linier ganda untuk variabel budaya organisasi (X_1) di peroleh niali $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar -2.733 > 1.679 dengan nilai signifikansi sebesar 0.008 < 0.05. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X_1) memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan kajian teori dan penelitian yang relevan. Budaya organisasi adalah salah satu unsur dalam pemberdayaan karyawan

dalam perusahaan. (Sunaryo & Wahono) hasil penelitianya menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain itu motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas,arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuanya (Andayani & Tirtayasa, 2019) hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji koefsien regresi linier ganda untuk variabel motivasi (X_2) di peroleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 2.291 > 1,679 dengan nilai signifikansi 0.008 > 0.0. Dengan adanya budaya organisasi dan motivasi akan terciptanya lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan social kultural yang mempengaruhi individu. (Hidayat et al., 2012) hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji keberartian koefisien regresi linier berganda untuk variabel lingkungan kerja (X_3) di peroleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 2.081 > 1.679 dengan nilai signifikansi sebesar 0.008 > 0.05 dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi,motivasi, dan lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan yang baik,sebaliknya jika budaya organisasi,motivasi,dan lingkungan kerja buruk akan mempengaruhi kinerja karyawan yang buruk juga.

Tujuan akhir yaitu mengetahui pengaruh budaya organisasi,motuvasi,dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT.Pos Indonesia Cabang Surakara. Berdasarkan keberartian uji regresi linier ganda atau uji F diperoleh hasil nilai 6.072 > 1.40 dengan nilai signifikansi 0.001 < 0.05. Dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi,motivasi,dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT.Pos Indonesia Cabang Surakarta. Berdasarkan kesimpulan tersebut bahwa kecenderungan peningkatan budaya organisasi,motivasi,dan lingkungan kerja akan meningkatkan nilai kinerja karyawan. sebaliknya jika budaya organisasi,motivasi, dan lingkungan kerja buruk akan mempengaruhi kecenderungan kinerja karyawan akan buruk juga.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang relevan. Untuk memperoleh kinerja karyawan yang diharapkan diperlukan pengkajian variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang. Salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja adalah variabel motivas, karena motivasi tersebut terdapat beberapa indicator kebutuhan individu karyawan yang harus dipenuhi maka secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja selain itu lingkungan kerja termasuk faktor penting dalam kinerja karyawan.(Hidayat et al., 2012).

4. PENUTUP

Berdasarkan rumusan masalah terdapat empat kesimpulan yaitu: Ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap*. *2*(1), 45–54.

Dewi Sandy T. (2013). Gaya Kepemimpinan dan…. *208 Jurnal EMBA*, *1*(3), 2018–2216.

Hidayat, Z., Taufiq, M., Dosen, D., Widya, S., Lumajang, G., Tetap, D., & Akuntansi, J. (2012). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang*. *2*(1).

Muis Ras Muhammad. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. *1*.

Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, *2*(1), 124–135. https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181

Sunaryo, H., & Wahono, B. (n.d.). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik (Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Malang)*. www.fe.unisma.ac.id

Suratman Hadi. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Parameter*, *4*(2), 1–9. https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.41