



# Jurnal PENGEMBANGAN BISNIS & MANAJEMEN

**EFEKTIVITAS PELAKSANAAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
(STUDI PADA KEPALA MADRASAH DI KABUPATEN BANYUWANGI)**

Sasli Rais

(1-10)

**ANALISA PERBANDINGAN STRUKTUR MODAL DAN TINGKAT PROFITABILITAS  
PT PEMBANGUNAN PERUMAHAN TBK DAN PT WIJAYA KARYA TBK TAHUN 2019-2023**

Ferstmawaty Tondang

(11-25)

**TINJAUAN PEMBELANJAAN PUBLIK PADA REALESTAT  
DENGAN DAYA GUNA KEMAMPUAN KEWAJIBAN PENDANAAN**

Boyke Hatman

(26-43)

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. BSR INDONESIA**

Jatenangan Manalu

(44-57)

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. DELTA LARAS WISATA**

Wakhyudin & Anwar

(58-70)

**ANALISIS PERHITUNGAN PPH PASAL 21 WAJIB PAJAK ORANG PRIBADI PADA KARYAWAN TETAP  
DAN KARYAWAN KONTRAK PT. GLOVIS INDONESIA INTERNATIONAL**

Akhmad Gunawan

(71-84)

**PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN LOKASI TERHADAP MINAT BELI  
DI RESTORAN SEDERHANA JATIBENING BEKASI**

Muhammad Al Dzikra Arief & Donant Alananto Iskandar

(85-92)



**Jurnal**  
**Pengembangan Bisnis dan Manajemen**

Jurnal Pengembangan Bisnis dan manajemen (Jurnal PBM) diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pengembangan Bisnis dan Manajemen (STIE PBM) Jakarta. Tujuan diterbitkannya Jurnal PBM adalah untuk sarana komunikasi hasil-hasil penelitian maupun tinjauan atau kajian ilmiah di bidang pengembangan bisnis dan manajemen meliputi : Manajemen Umum, Pemasaran, Keuangan, Produksi/ Operasional, SDM, Strategi, Akuntansi, Kualitas dan hal-hal lain yang berkaitan dengan bidang bisnis dan manajemen. Redaksi menerima naskah atau artikel untuk dimuat dalam jurnal PBM namun redaksi berhak merubah naskah tersebut tanpa merubah substansi dari isi naskah.

**Pembina :**

Dr. Yoewono, MM,, MT.

**Penanggung Jawab / Pimpinan Redaksi**

Dr. Rita Zahara, SE., MM.

**Dewan Redaksi :**

Dr. Machmed Tun Ganyang, SE., MM., Dr. Endro Praponco, MM.,  
Dr. Muchlasin, SE., MM., Wakhyudin, SE, MM., Neli Marita, SE., M. Ak.

**Mitra Bestari :**

Prof. Dr. Masngudi, APU.  
Prof. Dr. Suliyanto, MS.

**Staf Redaksi :**

Badrian, SE., MM., Yanna Puspasary, SE., MM.,  
Mustofa, SE., MM., Windarko, ST., MM.

**Alamat Redaksi :**

STIE Pengembangan Bisnis & Manajemen, Jl. Dewi Sartika No. 4EF, Cililitan Jakarta Timur  
Telp. 021-8008272, 8008580, Fax. 021 - 8008272  
E-mail : [sekretariat@stiepbm.ac.id](mailto:sekretariat@stiepbm.ac.id), [www.stiepbm.ac.id](http://www.stiepbm.ac.id)

**EFEKTIVITAS PELAKSANAAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
(STUDI PADA KEPALA MADRASAH DI KABUPATEN BANYUWANGI)**

Sasli Rais  
(1-10)

**ANALISA PERBANDINGAN STRUKTUR MODAL DAN TINGKAT PROFITABILITAS  
PT PEMBANGUNAN PERUMAHAN TBK DAN PT WIJAYA KARYA TBK TAHUN 2019-2023**

Ferstmawaty Tondang  
(11-25)

**TINJAUAN PEMBELANJAAN PUBLIK PADA REALESTAT  
DENGAN DAYA GUNA KEMAMPUAN KEWAJIBAN PENDANAAN**

Boyke Hatman  
(26-43)

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. BSR INDONESIA**

Jatenangan Manalu  
(44-57)

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. DELTA LARAS WISATA**

Wakhyudin & Anwar  
(58-70)

**ANALISIS PERHITUNGAN PPH PASAL 21 WAJIB PAJAK ORANG PRIBADI  
PADA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN KONTRAK  
PT. GLOVIS INDONESIA INTERNATIONAL**

Akhmad Gunawan  
(71-84)

**PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN LOKASI TERHADAP MINAT BELI  
DI RESTORAN SEDERHANA JATIBENING BEKASI**

Muhammad Al Dzikra Arief & Donant Alananto Iskandar  
(85-92)

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. BSR INDONESIA

**Jatenangan Manalu**

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

E-mail : [jatenangan1960@gmail.com](mailto:jatenangan1960@gmail.com)

## ABSTRAK

*Penelitian ini dilaksanakan di PT. BSR Indonesia, dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. BSR Indonesia. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. BSR Indonesia yang berjumlah 47 orang. Adapun teknik pengambilan sample dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel jenuh, dimana jumlah sample dalam penelitian ini adalah 47 orang sebanyak jumlah populasi yang ada. Prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi PT. BSR Indonesia. Pentingnya peningkatan prestasi kerja karyawan disebabkan karena adanya kenyataan bahwa tingkat prestasi kerja yang tinggi akan mendorong tercapainya tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan*

*Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh 39,4% persen terhadap Prestasi kerja karyawan, dalam hal ini didukung dari hasil analisis korelasinya  $r = 0,628$ . Budaya organisasi berpengaruh 33,5% persen terhadap Prestasi kerja karyawan, hal ini didukung dari analisis korelasinya  $r = 0,579$ . Secara bersama-sama variabel lingkungan kerja dan variabel budaya organisasi nyata mempengaruhi sebesar 46,8% persen terhadap Prestasi kerja karyawan. Hal ini didukung dari hasil analisis korelasinya  $r = 0,684$ , dan sisanya 53,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti*

*Hasil Uji F sebesar 25,116 dengan signifikan F sebesar 0,000 ini menunjukkan bahwa model adalah nyata karena diperoleh Signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Ini berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Dengan demikian, tujuan penelitian dapat dibuktikan bahwa Lingkungan kerja dan Budaya organisasi secara simultan nyata mempengaruhi Prestasi kerja Karyawan*

**Keywords :** *Lingkungan kerja, Budaya orgaanisasi, Prestasi kerja Karyawan*

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Suatu organisasi atau perusahaan agar mampu berjalan dengan baik,

haruslah memperhatikan dan memiliki daya saing yang tinggi. Faktor daya saing yang tinggi lebih banyak tergantung pada peningkatan sumber daya manusia. Hal

ini tentu saja diperlukan sumber daya manusia yang produktif dan inovatif.

Prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi PT. BSR Indonesia. Pentingnya peningkatan prestasi kerja karyawan disebabkan karena adanya kenyataan bahwa tingkat prestasi kerja yang tinggi akan mendorong tercapainya tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan. Bagi PT. BSR Indonesia, prestasi kerja sangat terkait erat dengan output yang akan didapat dan kelangsungan hidup perusahaan. Sangat sulit bagi perusahaan untuk mendapatkan keuntungan besar, jika prestasi kerja karyawan rendah. Meningkatkan prestasi karyawan adalah hal yang mutlak dan harus dilakukan, karena hal tersebut merupakan faktor kunci kesuksesan usaha.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, diantaranya adalah lingkungan kerja. Karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja yang dapat membuat suasana kantor dalam keadaan baik. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan

menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Saat ini lingkungan kerja yang kondusif belum tercipta secara maksimal dalam perusahaan. Sebagian karyawan mengeluhkan tentang hubungan kerja mereka yang kurang optimal dengan rekan kerja mereka. Kondisi lingkungan kerja yang kurang baik pada PT. BSR Indonesia diduga akan membuat prestasi kerja karyawan akan menurun.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah budaya organisasi. budaya organisasi merupakan fondasi atau landasan untuk membangun perusahaan. Pengembangan budaya organisasi menjadi titik kritis dalam menciptakan prestasi kerja karyawan yang optimal guna tercapainya organisasi yang unggul. Saat ini PT. BSR Indonesia masih berupaya dalam membentuk suatu budaya organisasi yang kuat. Dari sudut pandang budaya, organisasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu organisasi dengan budaya lemah (*weak culture organization*) dan organisasi yang memiliki budaya kuat (*strong culture organization*). Idealnya adalah organisasi

yang berhasil membentuk budaya organisasi yang kuat karena di dalamnya terdapat individu-individu yang memiliki *shared value* yang konsisten dan memiliki tujuan dan perilaku yang sama dan efektif. Namun *strong culture organization* tidak terjadi dengan sendirinya, melainkan perlu proses untuk dikembangkan. Pembentukan budaya organisasi pada setiap perusahaan melewati proses yang berbeda-beda. Ada perusahaan yang merancang nilai-nilai budaya didasarkan pada sejarah hidupnya suatu organisasi. Misalkan, bagaimana organisasi itu jatuh bangun menghadapi berbagai krisis, kesuksesan dan sebagainya. Pengalaman-pengalaman itu pada akhirnya bisa menjadi pelajaran penting untuk kemudian diformulasikan dalam bentuk nilai-nilai aturan yang menjadi semangat bersama. Ada pula budaya organisasi yang secara sengaja dirancang berdasarkan kesepakatan para anggota manajemen puncak organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini diberi judul: "Pengaruh lingkungan kerja dan Budaya organisasi terhadap Prestasi kerja Karyawan PT. BSR Indonesia"

## **LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

### **A. Prestasi kerja Karyawan**

#### **1. Pengertian Prestasi kerja Karyawan**

Menurut Mangkuprawira, Sjafrri (2005:223), "Prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi

mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan."

Pendapat lain menyatakan "Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan, produk atau jasa yang dihasilkan, yang diberikan seseorang atau sekumpulan orang." Nitisemito (2005:68).

Menurut Nawawi Hadari (2007: 234) "Prestasi kerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik atau material maupun non fisik atau non material."

Menurut Handoko, T. Hani (2009: 135) "Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan."

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2009:93) "Penilaian prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu."

Menurut Sastrohadiwiryo (2013 : 243) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Dari definisi diatas dapat dipahami bahwa prestasi kerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada perusahaan.

## 2. Faktor yang mempengaruhi Prestasi kerja Karyawan

Sunyoto (2012:198) menyatakan, terdapat tujuh faktor yang diidentifikasi berpengaruh terhadap prestasi kerja seorang karyawan

### a. Faktor internal

#### 1) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja bermakna tertib, baik cara maupun waktu. Lingkungan kerja baik waktu maupun cara sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja cara, mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam bentuk kualitas. Sedangkan lingkungan kerja waktu akan meningkatkan prestasi kerja karyawan secara kuantitas. Karyawan yang lingkungan kerja mematuhi standart operational prsedure (SOP) akan menghasilkan hasil kerja yang berkualitas dan rapi sesuai dengan standar kerja yang diinginkan oleh perusahaan. Sementara karyawan yang lingkungan kerja mematuhi waktu kerja, maka secara kuantitas hasil kerjanya akan jauh lebih baik. Jadi mental lingkungan kerja ikut berperan meningkatkan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

#### 2) Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin. Atau sederhananya, motivasi sering diartikan sebagai semangat kerja yang tinggi.

Pekerjaan yang dilakukan dengan motivasi yang tinggi akan terasa lebih ringan dan jauh dari stress. Hasilnya pun jauh lebih baik baik secara kualitas maupun kuantitas.

#### 3) Kecerdasan

Faktor internal lain yang sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan adalah kecerdasan individu tersebut. Karyawan yang cerdas akan dengan mudah memahami SOP tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut akan meminimalisir error atau kesalahan dalam pekerjaan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

#### 4) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah salah satu sifat yang harus dimiliki oleh seorang karyawan. Karyawan yang bertanggung jawab akan berusaha mengerjakan setiap tugas yang diserahkan kepadanya dengan baik dan tepat waktu.

### b). Faktor Eksternal

#### 1) Kondisi keluarga

Kondisi keluarga dapat mempengaruhi suasana hati dan psikologis karyawan. Mau tidak mau secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap motivasi dan kelingkungan kerjaan kerja. Kondisi rumah yang tidak tenang, banyak permasalahan akan menurunkan motivasi kerja dan

akhirnya berdampak pada kelingkungan kerja dan prestasi kerja. Hal ini otomatis akan menurunkan prestasi kerja. Sebaliknya kondisi rumah yang tenang, bahagia akan memberikan motivasi kerja yang tinggi, jauh dari stress. Hal ini tentu akan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

## 2) **Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, rekan kerja yang bersahabat dan saling mendukung serta pimpinan yang care akan memberi motivasi positif dalam bekerja. Karyawan akan bahu membahu bekerja dengan penuh keceriaan. Persaingan sehat antar karyawan pun akan mewarnai keseharian dalam perusahaan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak nyaman, rekan kerja yang tidak bersahabat, pimpinan yang kurang menghargai karyawan akan menurunkan prestasi kerja. Karyawan pun akan bekerja ogah-ogahan dan tidak bersemangat.

## 3) **Pendidikan dan pelatihan**

Pendidikan dan pelatihan adalah hak karyawan yang harus diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang terdidik dan terlatih sesuai dengan bidangnya akan bekerja lebih cerdas dan baik. Sudah seharusnya setiap perusahaan

mengalokasikan dana untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan secara berkala. Harapannya prestasi kerja karyawan akan terus meningkat, seiring dengan meningkatnya pengetahuan dan keterampilan mereka.

## 3. **Manfaat Penilaian Prestasi Kerja**

Menurut Handoko, T. Hani (2015: 120) manfaat penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut :

- a. Perbaikan Prestasi Kerja Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi kerja.
- b. Penyesuaian Kompensasi Evaluasi prestasi kerja dapat membantu para pengambilan keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- c. Keputusan-keputusan Penempatan Promosi, transper dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu untuk diantisipasi. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.
- d. Kebutuhan-kebutuhan Latihan dan Pengembangan Prestasi kerja yang jelek menunjukkan kebutuhan latihan, demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

- e. Perencanaan dan Pengembangan Karier Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
- f. Penyimpanan-penyimpanan Proses Staffing Prestasi kerja yang baik dan jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
- g. Ketidakkuratan Informasional Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia.
- h. Kesalahan-kesalahan Desain Pekerjaan Prestasi kerja yang jelek merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan.
- i. Kesempatan kerja yang adil Penilaian kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
- j. Tantangan-tantangan eksternal Prestasi kerja dapat juga dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial dan lainnya.

## **B. Lingkungan kerja**

### **1. Pengertian Lingkungan kerja**

Menurut Rivai (2011:165) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar

karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri.

Definisi Lingkungan Kerja dikemukakan oleh Alex.S.Nitisemito, dalam buku penelitian sumber daya manusia (2015 : 38) yang mengatakan 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”

Menurut pendapat Sedarmayanti (2009:29) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

### **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja karyawan**

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja

yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2009:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

### **1. Penerangan di Tempat Kerja**

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

### **2. Temperatur di Tempat Kerja**

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan

temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

### **3. Kelembaban di Tempat Kerja**

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

#### **4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja**

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan sukunya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

#### **5. Kebisingan di Tempat Kerja**

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan

membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan optimal.

#### **6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja**

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis.

#### **7. Bau-bauan di Tempat Kerja**

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

#### **8. Tata Warna di Tempat Kerja**

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya

tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

## 9. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

## 10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuai musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

## 11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat

memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.

## C. Budaya organisasi

### 1. Pengertian Budaya organisasi

Menurut Robbins (2002:289) “Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu.”

Menurut Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, Osborn (2005:391) “Budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri.”

Menurut Cushway dan Lodge (2000:98) “Budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan yang akan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku.”

Menurut Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu (2005 : 113) yang dikutip dari Edgar H. Schein mendefinisikan bahwa : “ Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal”.

### 2. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2001:294), fungsi budaya organisasi sebagai berikut :

- a. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- b. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
- c. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan, sehingga tercapai kinerja yang maksimal.
- d. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Metode Pengumpulan data**

Nazir (1999:145) mendefinisikan pengumpulan data sebagai prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Studi pustaka, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.
2. Kuesioner, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan

kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan tertutup yang diberikan kepada karyawan PT. BSR Indonesia yang telah ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini.

3. Observasi dan wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan pencarian data informasi perusahaan yang didapat dari bagian terkait untuk mendapatkan data yang relevan dengan penelitian ini.

### **B. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian Suharsimi (2006:130). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono (2002:57). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. BSR Indonesia yang berjumlah 47 orang karyawan

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2008:81). Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sample dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel jenuh. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 47 orang yaitu sejumlah banyaknya populasi yang ada.

### C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel bebas (*independent variable*).  
Variabel bebas yaitu merupakan variabel yang dapat diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang diobservasi. Didalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah : Lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan Budaya organisasi ( $X_2$ ).
2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)  
Variabel terikat yang diasumsikan terpengaruh variabel lain. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah yang diberi simbol Y yaitu prestasi kerja karyawan.

## HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil penelitian

#### a. *Determinasi berganda*

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh gambaran besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebesar 0.626. Nilai ini menunjukkan bahwa variasi total pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel prestasi kerja karyawan sebesar 62,6% persen. Ini berarti terdapat pengaruh variabel lain diluar penelitian sebesar 37,4% persen seperti kemampuan dan keahlian, dan lain-lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

**Tabel Hasil Uji Koefisien Determinan Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 <sup>a</sup>	.626	.609	3.33563

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Budaya organisasi

b. Dependent Variable: Prestasi kerja Karyawan

#### b. Regresi berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variable prestasi kerja karyawan apabila variable diklat dan variable lingkungan kerja mengalami kenaikan

atau penurunan serta untuk mengetahui arah hubungan antara variable bebas dengan variable terikat apakah masing-masing variable berhubungan positif atau negatif.

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,939	3,875		2,307	,026
Lingkungan kerja	,421	,125	,386	3,373	,002
Budaya organisasi	,642	,147	,499	4,361	,000

Dari hasil perhitungan pada tabel di atas dapat disajikan ke dalam bentuk persamaan regresi standar sebagai berikut:  $Y = 8,939 + 0,421X_1 + 0,642X_2$   
Di mana :

Y = Variabel Prestasi kerja karyawan  
X1 = Variabel Lingkungan kerja kerja  
X2 = Variabel Budaya organisasi

Adapun persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta diperoleh sebesar 8,939, menyatakan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja kerja dan budaya organisasi besarnya nilai prestasi kerja karyawan sudah terbentuk sebesar 8,939.
- b. Variabel lingkungan kerja kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,421. Hal ini diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja kerja (X1) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel budaya organisasi (X2) tetap

atau konstan (0), maka prestasi kerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan 0,421 satuan.

- c. Variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,642. Hal ini diartikan bahwa jika variabel budaya organisasi (X2) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel lingkungan kerja kerja (X1) tetap atau konstan (0), maka prestasi kerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,642 satuan.

#### c. Uji f

Untuk menguji keberartian model digunakan Uji F seperti tercantum pada tabel di bawah ini menunjukkan bahwa model adalah nyata karena diperoleh Signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,10$ ). Ini berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

**Tabel Hasil Uji Simultan (Uji F)  
ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	820.311	2	410.155	36.863	,000 <sup>a</sup>
Residual	489.562	44	11.126		
Total	1309.872	46			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Budaya organisasi

b. Dependent Variable: Prestasi kerja Karyawan

Dengan demikian, tujuan penelitian dapat dibuktikan bahwa Lingkungan kerja dan Budaya organisasi secara simultan nyata mempengaruhi Prestasi kerja Karyawan.

### KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan, kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Secara simultan budaya organisasi dan lingkungan kerja kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, besaran pengaruh kedua variabel bebas ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0.626. Nilai ini menunjukkan bahwa variasi total pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel prestasi kerja karyawan sebesar

62,6% persen. Ini berarti terdapat pengaruh variabel lain diluar penelitian sebesar 37,4% persen seperti kemampuan dan keahlian, dan lain-lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

2. Hasil Uji F menunjukkan bahwa model adalah nyata karena diperoleh Signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Ini berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Dengan demikian, tujuan penelitian dapat dibuktikan bahwa Lingkungan kerja dan Budaya organisasi secara simultan nyata mempengaruhi Prestasi kerja Karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 2005, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu Sp. 2009. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosda Karya, Bandung
- Mangkuprawira, Sjafri. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi kedua)*. Ghalia Indonesia: Bogor.
- Martoyo, Susilo. 2002. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi Kedelapan. BPFE. Yogyakarta
- Nawawi, Hadari. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia “Untuk Bisnis Yang Kompetitif”*. Edisi enam (revisi). Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, 2011, *Performance Appraisal*, Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Riduwan. 2003. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sedarmayanti. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju, Bandung
- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sunyoto, Danang. 2012. *Konsep Dasar Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Cetakan ke-2. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Sondang P. Siagian, 1991, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono, 2010, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung, Alfabeta.
- Wirawan. 2014. *Evaluasi Prestasi kerja : Teori, Model, Standar, Aplikasi, dan Profesi*. Jakarta Salemba Empat.