



# Jurnal PENGEMBANGAN BISNIS & MANAJEMEN

**PENGARUH RETURN PASAR, RASIO UTANG PEMERINTAH TERHADAP PDB, ROADAN DER  
TERHADAP RETURN SAHAM PERUSAHAAN SUBSEKTOR KONSTRUKSI DAN BANGUNAN  
YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA**

*Ferstmauwaty Tondang*  
(1-14)

**EVALUASI IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN PRODUK UNGGULAN DI DAERAH TERTENTU**

*Sasli Rais*  
(15-38)

**PENGARUH LOAN TO DEPOSIT RATIO (LDR) DAN NON PERFORMING LOAN (NPL) TERHADAP  
PROFITABILITAS (ROA) PT BANK PEMBANGUNAN DAERAH JAWA BARAT DAN BANTEN, TBK**

*Pandoyo & Retno Asih*  
(39-48)

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. YAMAHA MUSIC MANUFACTURING ASIA**

*Wahyudin & Aris Maulana*  
(49-66)

**AKTIVA TETAP : PENGARUH AKTIVA TETAP TERHADAP PEROLEHAN LABA BERSIH (STUDI  
KASUS PADA PT ALTON INTERNATIONAL RESOURCES)**

*Jajang Cukmana*  
(67-79)

**PERANAN PROSES REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA BAGI PERUSAHAAN**

*Djano Lastro*  
(80-89)

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. SURYA SARANA TRAVELINDO**

*Eadrian*  
(90-104)

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
CV. BUANA SARANA UTAMA**

*Isnardono*  
(105-114)

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KURS RUPIAH TERHADAP DOLAR AMERIKA  
(Analisis Studi Periode Tahun 2000-2010)**

*Windarko*  
(115-131)

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN  
PADA PT. INTI KARYA NIAGA**

*Sidik Purnomo*  
(132-144)

**PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN  
PADA KLINIK LIGHT HOUSE INDONESIA**

*Jatenangan Manalu*  
(145-155)

**ANALISIS KINERJA KEUANGAN STUDI KASUS PADA KOPERASI PEGAWAI MARITIM  
TANJUNG PRIUK JAKARTA**

*Endro Praponco*  
(156-168)



*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 naskah.

**PEMBINA**

Dr. Wier Ritonga, SE., MM.

**PENANGGUNG JAWAB / PIMPINAN REDAKSI**

Dr. Yoewono, MM., MT.

**DEWAN REDAKSI :**

Dr. Rita Zahara, SE., MM., Dr. Endro Praponco, MM., Dr. Pandoyo, SE., MM.,  
Wakhyudin, SE, MM., Neli Marita, SE., M. Ak., Sasli Rais, SE, M.Si

**MITRA BESTARI :**

Prof. Dr. Masngudi, APU.  
Prof. Dr. Siswoyo Haryono, MM., M.Pd.  
Prof. Dr. Suliyanto, MS.

**STAF REDAKSI :**

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

**STIE Pengembangan Bisnis & Manajemen**

**Alamat Redaksi :**

Jl. Dewi Sartika No. 4EF, Ciliitan Jakarta Timur  
Telp. 021- 8008272, 8008580, Fax. 021 - 800 8272  
E-mail : [jurnalpbm@gmail.com](mailto:jurnalpbm@gmail.com), [www.stiepbm.ac.id](http://www.stiepbm.ac.id)

**PENGARUH RETURN PASAR, RASIO UTANG PEMERINTAH TERHADAP PDB, ROADAN DER  
TERHADAP RETURN SAHAM PERUSAHAAN SUBSEKTOR KONSTRUKSI DAN BANGUNAN  
YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA**

*Ferstmawaty Tondang  
(1-14)*

**EVALUASI IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN PRODUK UNGGULAN DI DAERAH TERTENTU**

*Sasli Rais  
(15-38)*

**PENGARUH LOAN TO DEPOSIT RATIO (LDR) DAN NON PERFORMING LOAN (NPL) TERHADAP  
PROFITABILITAS (ROA) PT BANK PEMBANGUNAN DAERAH JAWA BARAT DAN BANTEN, TBK**

*Pandoyo & Retno Asih  
(39-48)*

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. YAMAHA MUSIC MANUFACTURING ASIA**

*Wakhyudin & Aris Maulana  
(49-66)*

**AKTIVA TETAP : PENGARUH AKTIVA TETAP TERHADAP PEROLEHAN LABA BERSIH (STUDI  
KASUS PADA PT ALTON INTERNATIONAL RESOURCES)**

*Jajang Cukmana  
(67-79)*

**PERANAN PROSES REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA BAGI PERUSAHAAN**

*Djano Lastro  
(80-89)*

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. SURYA SARANA TRAVELINDO**

*Badrian  
(90-104)*

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
CV. BUANA SARANA UTAMA**

*Isnardono  
(105-114)*

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KURS RUPIAH TERHADAP DOLAR AMERIKA  
(Analisis Studi Periode Tahun 2000-2010)**

*Windarko  
(115-131)*

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN  
PADA PT. INTI KARYA NIAGA**

*Sidik Purnomo  
(132-144)*

**PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN  
PADA KLINIK LIGHT HOUSE INDONESIA**

*Jatenangan Manalu  
(145-155)*

**ANALISIS KINERJA KEUANGAN STUDI KASUS PADA KOPERASI PEGAWAI MARITIM  
TANJUNG PRIUK JAKARTA**

*Endro Praponco  
(156-168)*

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. YAMAHA MUSIC MANUFACTURING ASIA

**Wakhyudin**

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis & Manajemen  
*e-mail: wahyudins@yahoo.com*

**Aris Maulana**

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis & Manajemen  
*e-mail: aris.maulana94@gmail.com*

## Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1). Pengaruh secara parsial Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Yamaha Music Manufacturing Asia. 2). Pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yamaha Music Manufacturing Asia. 3). Pengaruh secara simultan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yamaha Music Manufacturing Asia.*

*Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan, sedangkan model analisis menggunakan analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, koefisien regresi parsial dan berganda serta uji hipotesis dengan menggunakan software analisis SPSS for windows versi 24.0.*

*Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut : 1). Secara parsial terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai konstanta sebesar 1,759 dengan nilai signifikansi 0,000 dan persamaan regresi  $Y = 1,759 + 0,579 X_1$ . 2). Secara parsial terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai konstanta sebesar 2,522 dengan nilai signifikansi 0,000 dan persamaan regresi  $Y = 2,522 + 0,442 X_2$ . 3). Secara simultan terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Yamaha Music Manufacturing Asia dengan nilai konstanta sebesar 1,045 dan nilai koefisien sebesar 0,475  $X_1$  dan 0,304  $X_2$  dengan nilai signifikansi 0,036 dan persamaan regresi  $Y = 1,045 + 0,475X_1 + 0,304X_2$ . Hasil koefisien determinasi 0,475, artinya pengaruh kontribusi antara budaya organisasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 47,5%.*

**Kata Kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja**

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan salah satu dari beberapa unsur sumber daya yang digunakan suatu organisasi atau

perusahaan dalam menjalankan kegiatannya. Menurut Hasibuan dalam Manulang (2002), karyawan adalah orang penjual jasa “pikiran atau tenaga” dan mendapat kompensasi yang besarnya telah

ditetapkan. Karyawan yang bermutu adalah karyawan yang memiliki kinerja tinggi yang dibutuhkan suatu organisasi, sehingga organisasi dapat bersaing dengan organisasi lain dengan menghasilkan keluaran (*output*) yang bermanfaat bagi kepentingan organisasi dan lingkungannya secara optimal.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, reward dan lain-lain. Selain itu menurut salah satu ahli seperti Mathis dan Jackson (2001 : 82) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu : kemampuan individu itu sendiri, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi.

Dalam pencapaian tujuan organisasi, sangatlah tergantung bagaimana faktor sumber daya manusianya atau karyawan. Sebagai individu, karyawan memiliki hal-hal khusus yang menyangkut masalah sikap, perilaku dan kebiasaan yang tumbuh dan terbentuk berdasarkan keadaan lingkungan dan pemahaman individu itu sendiri. Hal-hal khusus karyawan tersebut akan dibawa dalam lingkungan kerja dan menjadi pendorong untuk mencapai tujuan organisasi. Berbicara mengenai hal ini, maka lingkungan kerja adalah salah satu komponen penting yang menentukan dalam melaksanakan aktivitas karyawan dalam suatu perusahaan. Dengan pencapaian tujuan-tujuan karyawan dan tujuan organisasi maka akan menciptakan keharmonisan dalam lingkungan kerja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Budaya organisasi merupakan salah satu aspek juga yang perlu mendapat perhatian, karena pada dasarnya budaya organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, budaya organisasi yang tidak sesuai dengan harapan karyawan cenderung akan menurunkan kinerja karyawan.

Susanto (2006 : 109) mengatakan untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi maka perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan karyawan untuk melakukan aktifitas organisasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Disamping itu, lingkungan kerja juga perlu diciptakan dalam bentuk situasi yang mendorong kesediaan dan kemampuan dalam memecahkan masalah, terutama yang menyangkut faktor kepuasan kerja karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi. Melalui lingkungan kerja yang mendukung maka dapat dihindari kekurangharmonisan dalam pelaksanaan tugas, yang pada akhirnya akan dapat mengatasi hal-hal yang menghambat dalam pencapaian tujuan organisasi.

Banyak faktor yang berpengaruh pada pembentukan suatu lingkungan kerja yang berpengaruh pula pada kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dalam hal ini PT. Yamaha Music Manufacturing Asia dalam upaya mewujudkan visi dan misinya masih banyak mendapat permasalahan yang perlu diperbaiki dalam meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Masalah tersebut antara bersumber pada sumber

daya manusia, seperti kesungguhan dalam bekerja, disiplin kerja, motivasi untuk berprestasi, pengambilan keputusan oleh atasan, kerja sama antar unit kerja dalam perusahaan, pembinaan, pengembangan karir dan lingkungan kerja.

## TUJUAN PENELITIAN

- 1) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Yamaha Music Manufacturing Asia;
- 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Yamaha Music Manufacturing Asia;
- 3) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Yamaha Music Manufacturing Asia.

## LANDASAN TEORI

### A. Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja *performance*. Seperti dikemukakan oleh Mangkunegara dalam Widodo (2015:131) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Rivai dalam Muhammad Sandy (2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau

kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Definisi lain kinerja menurut Hasibuan (2001:34) mengemukakan kinerja (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 Prawirasentono (1992:2), kinerja atau *performance* adalah hasil yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

### 1) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2008:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

#### a. Faktor kemampuan.

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (pendidikan), oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

#### b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

## 2) Indikator Kinerja

Menurut Sastrohadiwiryono (2001:235-236) unsur-unsur yang harus dinilai dalam memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan, yaitu :

- a. Kesetiaan
- b. Prestasi kerja
- c. Tanggung jawab
- d. Ketaatan
- e. Kejujuran
- f. Kerjasama
- g. Prakarsa
- h. Kepemimpinan

## 3) Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Syarafudin Alwi (2001:187) secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development. Yang bersifat evaluation penilai harus menyelesaikan :

- a. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi.
- b. Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision.
- c. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.

Sedangkan yang bersifat development penilai harus menyelesaikan :

- a. Prestasi riil yang dicapai individu.
- b. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja.
- c. Prestasi-prestasi yang dikembangkan.

## B. Budaya Organisasi

Menurut Luthans dalam Susanto (2006:111) budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi.

Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang akan berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

Menurut Sondang (1995:233) budaya organisasi adalah penggabungan antara gaya kepemimpinan manajemen puncak dan norma-norma serta sistem nilai keyakinan para anggota organisasi.

Menurut Deddy Mulyadi (2006:270) budaya organisasi adalah apa yang karyawan rasakan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola teladan kepercayaan, nilai-nilai dan harapan.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola dasar nilai-nilai, harapan, kepercayaan dan keyakinan yang dimiliki bersama seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan begitu antara satu organisasi dengan organisasi lainnya mempunyai kebiasaan yang berbeda meski keduanya bergerak di bidang bisnis yang sama. Jadi secara operasional, budaya organisasi bermula dari individu yang bergabung dalam suatu kelompok dengan kebersamaannya menciptakan nilai dan aturan sebagai dasar berperilaku didalam organisasi. Menurut Wibowo (2010:1) suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk itu, keberhasilan suatu organisasi ditunjukkan oleh kemampuannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja organisasi. Menurut Susanto (2006:112) peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan

dan yang tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya dan mengelola sumber daya organisasi, juga sebagai alat untuk menghadapi masalah peluang dari lingkaran internal maupun eksternal.

Susanto (2006:112) mengatakan ada empat peran dari budaya organisasi, yaitu:

- a. Memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ekonomi organisasi.
- b. Menjadi faktor yang lebih menentukan dalam menentukan kesuksesan atau kegagalan organisasi pada tahun selanjutnya.
- c. Dapat mendorong peningkatan kinerja ekonomi dalam jangka panjang jika di organisasi terdiri atas orang-orang yang layak.
- d. Dibentuk untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Budaya organisasi meresap dalam kehidupan organisasi dan selanjutnya mempengaruhi setiap kehidupan organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi berpengaruh sangat besar pada aspek-aspek fundamental dari kinerja organisasi (Robbins, 2006:284).

### 1) Elemen Budaya Organisasi

Terlepas dari adanya perbedaan pendapat dari para ahli tentang seberapa banyaknya elemen budaya organisasi, secara umum budaya organisasi terdiri dari dua elemen pokok yaitu elemen yang bersifat idealistik dan elemen yang bersifat perilaku.

#### a. Elemen Idealistik

Elemen idealistik umumnya tidak tertulis, bagi organisasi yang masih kecil melekat pada diri pemilik dalam bentuk doktrin, falsafah hidup, atau nilai-nilai individual pendiri atau pemilik organisasi dan menjadi

pedoman untuk menentukan arah tujuan menjalankan kehidupan sehari-hari organisasi. Elemen idealistik ini biasanya dinyatakan secara formal dalam bentuk pernyataan visi atau misi organisasi, tujuannya tidak lain agar ideologi organisasi tetap lestari.

Schein (1992) dan Rosseau (1990) mengatakan elemen idealistik tidak hanya terdiri dari nilai-nilai organisasi tetapi masih ada komponen yang lebih esensial yakni asumsi dasar yang bersifat diterima apa adanya dan dilakukan diluar kesadaran. Asumsi dasar tidak pernah dipersoalkan atau diperdebatkan keabsahannya.

#### b. Elemen Behavioural

Elemen bersifat *behavioural* adalah elemen yang bersifat kasat mata, muncul kepermukaan dalam bentuk perilaku sehari-hari para anggotanya, logo atau jargon, cara berkomunikasi, cara berpakaian, atau cara bertindak yang bisa dipahami oleh orang luar organisasi dan bentuk-bentuk lain seperti desain dan arsitektur instansi. Bagi orang luar organisasi, elemen ini sering dianggap sebagai representasi dari budaya sebuah organisasi. Sebab elemen ini mudah diamati, dipahami, dan diinterpretasikan, meski interpretasinya kadang-kadang tidak sama dengan interpretasi orang-orang yang terlibat langsung dalam organisasi.

### 2) Fungsi Budaya Organisasi

Tentunya budaya organisasi tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya apabila tidak dibarengi dengan kejelasan fungsi-fungsi yang diusung. Suatu organisasi pasti memiliki fungsi-fungsi tertentu yang diusung yang menjelaskan tentang identitas organisasi tersebut.

Fungsi ini muncul dengan beragam kepentingan. Seperti yang diungkapkan oleh Robbins, seorang tokoh ahli budaya. Ia menyatakan bahwa budaya yang dibuat dalam suatu organisasi berbeda-beda. Fungsinya adalah menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Tiap organisasi yang dibangun oleh manusia pastilah memiliki keberbedaan. Itulah yang membuat identitas suatu organisasi menjadi lebih kentara.

Budaya organisasi menjadi sebuah perekat sosial yang menyatukan seluruh anggota yang bernaungan dibawah satu organisasi yang solid. Ia juga berfungsi sebagai alat mekanisme yang menggerakkan perilaku tiap-tiap anggota. Ia memberikan makna terhadap segala sikap yang diambil oleh seluruh anggota yang tergabung dalam organisasi tersebut. Selain itu, budaya organisasi juga merupakan alat yang menjadi penguat suatu organisasi agar mampu bertahan dalam kurun waktu yang lama. Ia menjadi penguat nilai-nilai yang dianut dan dipatuhi oleh seluruh anggotanya. Tidak bisa dipungkiri bahwa budaya organisasi menjadi mekanisme pengontrol perilaku, tindakan, serta kebiasaan yang ada pada setiap anggotanya.

### 3) Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi menurut Robbins (2006:279) adalah sebagai berikut :

- a. Inovasi dan pengambilan resiko (*innovation and risk taking*)  
Yaitu berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.
- b. Perhatian terhadap detail (*attention to detail*)

Perhatian terhadap hal-hal yang rinci, yaitu berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan diharapkan mau memperhatikan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap hal-hal yang detail (rinci).

- c. Orientasi hasil (*outcome orientation*)

Orientasi hasil yaitu sejauh mana manajemen fokus pada hasil, bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut.

- d. Orientasi individu (*people orientation*)

Orientasi individu yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil kepada orang-orang di dalam organisasi tersebut.

- e. Orientasi tim (*team orientation*)

Orientasi terhadap tim, yaitu berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja, bukan pada individu-individu.

- f. Agresivitas (*aggressiveness*)

Agresivitas, yaitu sejauh mana orang-orang dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif, bukannya bersantai.

- g. Stabilitas (*stability*)

Stabilitas, yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

### C. Lingkungan Kerja

Danang Sunyoto (2012:43) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja.

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 adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain.

Menurut Edi Sutrisno (2012:118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Sedarmayanti dalam Sugiyanti (2012:75) lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruang kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan, hubungan rekan kerja yang baik. Jika hal tersebut dapat terpenuhi oleh perusahaan atau organisasi maka kinerja dari karyawan akan meningkat.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

### **1) Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

#### **a. Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

#### **b. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah suatu keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan sesama rekan kerja dan dengan pemimpinnya.

Kedua jenis lingkungan kerja di atas haruslah diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak dapat dipisahkan. Terkadang organisasi hanya memperhatikan salah satu jenis lingkungan kerja tersebut, namun akan lebih baik jika keduanya diperhatikan dan dilaksanakan secara bersamaan. Peran pimpinan sangat diperlukan dalam hal ini. Pimpinan harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja yang baik agar mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

### **2) Indikator Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2011:28) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

- a. Penerangan cahaya di tempat kerja
- b. Temperatur di tempat kerja
- c. Kelembaban di tempat kerja
- d. Sirkulasi udara di tempat kerja
- e. Kebisingan di tempat kerja
- f. Bau-bauan di tempat kerja
- g. Tata warna di tempat kerja
- h. Dekorasi/Tata ruang di tempat kerja
- i. Musik di tempat kerja
- j. Keamanan di tempat kerja

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

- n = jumlah sampel minimal
- N = jumlah populasi
- e = tingkat kesalahan / error (10%)

Dari keseluruhan populasi terjangkau maka jumlah sampel yang didapat :

$$n = \frac{100}{1 + 100(0,1)^2}$$

n = 50

## METODOLOGI PENELITIAN

### A. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Yamaha Music Manufacturing Asia kawasan industri MM2100 Blok EE-3 Cikarang, Bekasi, Jawa Barat.

### B. Populasi dan Sampel

Populasi pada PT. Yamaha Music Manufacturing Asia berjumlah 4000 orang karyawan. Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah populasi terjangkaunya yaitu karyawan yang bekerja di Departemen Produksi dengan jumlah total 100 orang karyawan.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008:81). Apabila dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti subjeknya kurang dari 100, maka sampel tersebut lebih baik diambil semua (Suharsimi, 2006:131).

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika n adalah jumlah elemen sampel dan N adalah jumlah elemen populasi, maka  $n < N$  (n lebih kecil dari N).

Untuk menentukan jumlah sampel dari populasi keseluruhan, maka peneliti menggunakan rumus Slovin berikut :

### C. Teknik Analisis Data

#### 1) Analisis Regresi Linear

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yamaha Music Manufacturing Asia. Adapun formulasi regresi linear berganda yang digunakan, adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 \dots \dots \dots (2)$$

Dimana :

- Y = Kriteria atau variabel responden (variabel tergantung)
- B<sub>0</sub> = konstanta
- X<sub>1</sub> = budaya organisasi
- X<sub>2</sub> = lingkungan kerja
- b<sub>i</sub> = koefisien predictor 1 dan 2

Selanjutnya nilai b<sub>0</sub>, b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> dihitung dengan menyelesaikan persamaan simultan menggunakan SPSS.

#### 2) Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerang-

kan variasi variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali,2009)

### 3) Uji - t

Uji-t atau dikenal dengan istilah parsial adalah pengujian untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan cara membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikan tertentu. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis diterima.

### 4) Uji - F

Uji-F atau uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan).

Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) baik secara parsial maupun secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Suatu variabel bebas dikatakan mempunyai pengaruh terhadap variabel tidak bebas dalam tabel Coefficient ini dapat dilihat dari nilai t atau nilai Signifikansi (Sig.) yang dihasilkan dari program SPSS.

Hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut:

- a)  $H_0: \beta_1 = 0$  (Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan)  
 $H_a: \beta_1 \neq 0$  (Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan)
- b)  $H_0: \beta_1 = 0$  (Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan)  
 $H_a: \beta_1 \neq 0$  (Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan)
- c)  $H_0: \beta_1: \beta_2 = 0$  (Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan)  
 $H_a: \beta_1: \beta_2 \neq 0$  (Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan)

Pengambilan keputusan:

- Jika nilai signifikansi  $> 0.05$  dan  $t_{observasi} < t_{table}$  (1.96), maka  $H_0$  diterima.
- Jika nilai signifikansi  $< 0.05$  dan  $t_{observasi} > t_{table}$  (1.96), maka  $H_0$  ditolak.

Output tabel *Analysis of Variance* (ANOVA) adalah untuk menunjukkan ada atau tidaknya pengaruh kedua variabel

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### 1) Analisis Regresi Linear

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Output Tabel Coefficient digunakan untuk melihat pengaruh

bebas secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Karyawan. Nilai yang digunakan untuk melihat pengaruhnya adalah nilai F yang dihasilkan oleh program SPSS. Penentuan ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dalam skripsi ini menggunakan nilai signifikansi (Sign.). Hipotesis pengujian secara statistik adalah:

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$  (Model regresi adalah tidak nyata)

$H_a$ : Paling sedikit salah satu nilai  $\beta_p \neq 0$  (Model regresi adalah nyata)

Model Summary memberikan gambaran besarnya pengaruh variable Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Nilainya dilihat dari besarnya R Square sebagai dasar untuk menunjukkan besarnya pengaruh total kedua variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

**Tabel 4.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.759	0.463		3.801	0.000
	Budaya Organisasi	0.579	0.110	0.606	5.278	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian 2017 diolah

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0.000. hal ini berarti dengan tingkat keyakinan 95 persen, kita yakin bahwa terdapat pengaruh variabel Budaya

Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Sig. 0.000 < 0.05). Adapun besaran sumbangan pengaruh dapat dilihat pada Tabel 4.3, sebagai berikut:

**Tabel 4.2. Koefisien Determinasi Kontribusi Perubahan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.606 <sup>a</sup>	0.367	0.354	0.27154
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Penelitian 2017 diolah

Berdasarkan table 4.2 diatas ditunjukkan besaran kontribusi pengaruh perubahan Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Karyawan adalah sebesar 0,367 atau 36,7 persen.

**Tabel4.3. PengaruhLingkunganKerjaTerhadapKinerjaKaryawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.522	.417		6.043	0.000
	Lingkungan Kerja	.442	.110	.502	4.025	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian 2017 diolah

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0.000. hal ini berarti dengan tingkat keyakinan 95 persen, kita yakin bahwa terdapat pengaruh variabel Lingkungan

Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Sig. 0.000 < 0.05). Adapun besaran kontribusi pengaruh dapat dilihat pada Tabel 4.5, sebagai berikut:

**Tabel4.4.KoefisienDeterminasi  
Kontribusi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.502 <sup>a</sup>	0.252	0.237	0.29517

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian 2017 diolah

Dari table 4.4 diatas terlihat bahwa besaran sumbangan pengaruh perubahan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Karyawan adalah sebesar 0,252 atau 25,2 persen.

**Tabel 4.5. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.045	0.484		2.159	0.036
	Budaya Organisasi	0.475	0.106	0.497	4.466	0.000
	Lingkungan Kerja	0.304	0.098	0.346	3.108	0.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian 2017 diolah

Berdasarkan tabel Coefficients di atas, dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.045 + 0.475 \text{ Budaya Organisasi} + 0.304 \text{ Lingkungan Kerja}$$

Untuk mengetahui keberartian masing-masing koefisien regresi dilakukan uji parsial (Uji t) sebagai berikut:

- 1) Nilai signifikansi pada konstanta pada tabel IV.58 diatas adalah nyata karena nilai signifikansinya sebesar 0,015 (Sig.0,036 < 0,05). ini berarti dengan tingkat keyakinan 95 persen (Sig.0,000 < 0,05), walaupun tidak ada pengaruh dari Budaya Organisasi dan lingkungan kerja nilai kinerja Karyawan PT. Yamaha Music Mfg Asia tetap tinggi sebesar 1.045 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa ada variabel lain diluar Budaya Organisasi dan lingkungan kerja yang membuat Karyawan memiliki kinerja yang baik.
- 2) Pengaruh variabel Budaya Organisasi adalah nyata karena nilai signifikansinya adalah sebesar 0.000. ini berarti dengan tingkat keyakinan 95 persen (Sig.0,000 < 0,05) kita yakin bahwa benar secara parsial

variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Besarnya pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dapat ditunjukkan oleh nilai koefisien regresinya sebesar 0,475. Ini berarti setiap kenaikan satu satuan variabel Budaya Organisasi berpengaruh pada Kinerja Karyawan sebesar 0,475 satuan atau 47,5 persen, dengan syarat variabel Lingkungan Kerja adalah konstan (*Ceteris Paribus*).

- 3) Pengaruh variabel Lingkungan Kerja adalah nyata karena nilai signifikansinya adalah sebesar 0.003. ini berarti dengan tingkat keyakinan 95 persen (Sig.0,003 < 0,05) kita yakin bahwa benar secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Besarnya pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat ditunjukkan oleh nilai koefisien regresinya sebesar 0,304. Ini berarti setiap kenaikan satu satuan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh pada Kinerja Karyawan sebesar 0,304 satuan atau 30,4 persen, dengan syarat variabel budaya organisasi adalah konstan (*Ceteris Paribus*).

Output tabel Analysis of Variance (ANOVA) adalah untuk menunjukkan ada atau tidaknya pengaruh kedua variabel bebas secara bersama-sama terhadap

variabel Kinerja Karyawan. Nilai yang digunakan untuk melihat pengaruhnya adalah nilai F yang dihasilkan oleh program SPSS.

**Tabel 4.6. Uji F : Uji Signifikansi Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.657	2	1.329	21.271	0.000 <sup>b</sup>
	Residual	2.936	47	0.062		
	Total	5.593	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi						

Hasil menunjukkan bahwa model adalah nyata karena diperoleh Signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05). Ini berarti bahwa seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel tidak

bebasnya. Total besaran pengaruh kedua variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan dengan melihat nilai R<sup>2</sup> pada output Tabel Summary di bawah ini:

**Tabel 4.7. Koefisien Determinasi: Kontribusi Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.689 <sup>a</sup>	0.475	0.453	0.24994
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Penelitian 2017 diolah

Pada tampilan *Model Summary* diperoleh gambaran besarnya kontribusi pengaruh variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 0.475. Nilai ini menunjukkan bahwa variasi total pengaruh seluruh variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan sebesar 47,5 persen. Sisanya sebesar 52,5 persen dipengaruhi oleh variabel lain diluar

model yang diteliti seperti Gaya Kepemimpinan, Gaji, dan Motivasi.

## 2) Hasil Uji Hipotesis

### a. Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama penelitian ini adalah Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut:

$H_0: \beta_1 = 0$  (Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan)

$H_a: \beta_1 \neq 0$  (Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan)

Berdasarkan uji t pada tabel IV.54 diketahui bahwa nilai t hitung 5,278 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang digunakan untuk penelitian ini ( $\alpha=0,05$ ) maka tingkat signifikansi hitung lebih kecil dari tingkat signifikan yang ditetapkan (Sig.0,000 < 0,05). Dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, artinya Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan demikian hipotesis pertama terbukti benar adanya.

#### b. Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua penelitian ini adalah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut:

$H_0: \beta_1 = 0$  (Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan)

$H_a: \beta_1 \neq 0$  (Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan)

Berdasarkan uji t pada tabel IV.56 diketahui bahwa nilai t hitung 4,025 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Jika dibandingkan

dengan tingkat signifikansi yang digunakan untuk penelitian ini ( $\alpha=0,05$ ) maka tingkat signifikansi hitung lebih kecil dari tingkat signifikan yang ditetapkan (Sig.0,000 < 0,05). Dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, artinya Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan demikian hipotesis kedua terbukti benar adanya.

#### c. Hipotesis Ketiga

Berdasarkan uji f pada tabel IV.59 diketahui bahwa nilai f hitung 21,271 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang digunakan untuk penelitian ini ( $\alpha=0,05$ ) maka tingkat signifikansi hitung lebih kecil dari tingkat signifikan yang ditetapkan (Sig. 0,000 < 0,05). Dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, artinya Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### 3) Pembahasan

#### a. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya yang kuat dicirikan oleh nilai inti dari organisasi yang dianut dengan kuat, diatur dengan baik, dan dirasakan bersama secara luas. Semakin banyak anggota yang menerima nilai inti dan semakin terikat terhadap organisasi maka makin kuat budaya tersebut sehingga akan berakibat positif terhadap keefektifan suatu kinerja organisasi sehingga harus ditekankan dan

diajarkan kepada karyawan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (wibowo: 2010) menyatakan kinerja sumber daya manusia ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi termasuk budaya organisasi. Karenanya, kemampuan menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja adalah suatu kebutuhan.

Berdasarkan uji hipotesis pertama diketahui bahwa variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik budaya organisasi tentunya Kinerja Karyawan akan meningkat.

Budaya Organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan, yaitu sebesar 36,7 persen (Tabel 4.1) . Ini berarti semakin tinggi Budaya Organisasi, maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

#### **b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002). Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidak-tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan di mana karyawan melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002).

Berdasarkan uji hipotesis kedua diketahui bahwa variabel

Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik Lingkungan Kerja yang dimiliki tentunya Kinerja Karyawan akan meningkat.

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan, yaitu sebesar 25,2 persen (Tabel 4.2). Temuan penelitian ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja Karyawan merupakan faktor yang menentukan bagi Kinerja Karyawan. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mega Arum Yunanda (2011) dan Kestria Senja Octaviana dan TeguhAriefiantoro (2011) yang menghasilkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

#### **c. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan uji hipotesis ketiga diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variasi total pengaruh seluruh variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 47,5 persen (Tabel 4.3). Sisanya sebesar 52,5 persen dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti seperti Gaya Kepemimpinan, Gaji, dan Motivasi.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diungkapkan oleh *Winardi (2007)* lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika lingkungan kerja yang

ada pada perusahaan itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Lingkungan kerja yang baik diciptakan oleh perusahaan akan sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup dari perusahaan karena tidak jarang terjadi suatu perusahaan gulung tikar karena adanya lingkungan kerja yang tidak kondusif.

Lingkungan kerja yang kondusif yang diciptakan oleh karyawan dan perusahaan akan mendorong efektivitas dari perusahaan tersebut didalam menjalankan roda organisasinya. Serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi karena adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan.

Untuk itu budaya organisasi dan lingkungan kerja sebagai dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebaiknya dilakukan dengan baik, karena kedua hal ini akan sangat menentukan baik itu untuk karyawan maupun untuk perusahaan, karena jika kedua hal ini mendapat perhatian dari perusahaan maka keuntungan yang diperoleh tentu sangat besar dan berguna, baik untuk masa kini maupun masa yang akan datang, perusahaan memperoleh keuntungan berupa pencapaian tujuan dan produktivitas yang tinggi dan bagi

karyawan akan memperoleh kinerja yang tinggi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

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

- 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Yamaha Music Manufacturing Asia dengan nilai konstanta sebesar 1,759 dengan nilai signifikansi 0,000 dan persamaan regresi  $Y = 1,759 + 0,579 X_1$ , dapat diartikan bahwa setiap terjadi peningkatan 1 tingkat pada variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) maka akan meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,579 dan jika tidak ada peningkatan pada variabel budaya organisasi diatas maka nilai konstanta tetap
- 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Yamaha Music Manufacturing Asia dengan nilai konstanta sebesar 2,522 dengan nilai signifikansi 0,000 dan persamaan regresi  $Y = 2,522 + 0,442 X_2$ , dapat diartikan bahwa setiap terjadi peningkatan 1 tingkat pada variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) maka akan meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,442 dan jika tidak ada peningkatan pada variabel lingkungan kerja diatas maka nilai konstanta tetap
- 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Yamaha Music Manufacturing Asia dengan nilai konstanta sebesar 1,045 dan nilai

koefisien sebesar  $0,475 X_1$  dan  $0,304 X_2$  dengan nilai signifikansi  $0,036$  dan persamaan regresi  $Y = 1,045 + 0,475X_1 + 0,304X_2$ , dapat diartikan bahwa setiap terjadi peningkatan 1 tingkat pada variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar nilai koefisien yang disebutkan diatas dan jika tidak ada peningkatan pada masing-masing variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) diatas maka nilai konstanta tetap.

## 2) Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena dengan semakin baik kinerja pegawai maka akan berpengaruh baik juga bagi PT. Yamaha Music Mfg Asia.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikandalampenelitianiniyaitu:

### 1) Bagi PT. Yamaha Music Mfg Asia

Hal-hal yang perlu mendapat perbaikan untuk meningkatkan kinerja karyawan dari sisi Budaya Organisasi, agar karyawan memiliki inovasi dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan dan memiliki kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan aman. Sedangkan dari sisi Lingkungan Kerja, perlunya pengaturan temperatur di tempat kerja agar tidak mempengaruhi suhu tubuh sehingga tidak mengganggu dalam bekerja, memperhatikan tata warna di tempat kerja agar enak dipandang sehingga tidak membuat jenuh saat bekerja, dan kelembaban udara agar tidak mengganggu dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Abdullah, M. 2014. *“Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan”*. Yogyakarta : Aswaja Pressindo.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik”*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Edy, Sutrisno. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta : Rencana
- Ghozali, Imam. 2009. *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS”*. Semarang : UNDIP.
- Handoko, T. Hani. 2000. *“Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi II Cetakan Ke Empat Belas”*. Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *“Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai”*. Jakarta : Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi”*. Jakarta : Bumi Aksara.
- J. Supranto. 2003. *“Metode Penelitian Hukum dan Statistik”*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Luthans, Fred. 2006. *“Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V. A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia”*. Yogyakarta. ANDI.
- Marwansyah. 2010. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Bandung : Alfabeta.
- Mathis, L. Robert dan Jackson, H. John. 2001. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta : Buku Kedua.
- Robbins, Stephen P. 2006. *“Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh”*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sastrohadiwryo, Siswanto. 2001. *“Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Cetakan Kedua”*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sudjana. 1992. *“Metode Statistika. Edisi kelima”*. Bandung : Tarsito.
- Sugiyono. 2008. *“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D”*. Bandung : Alfabeta.
- Sumarsono, Sonny. 2003. *“Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan”*. Yogyakarta : Graha Ilmu.