
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA PERUSAHAAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TAMAN SIMALEM
RESORT**

Maludin Panjaitan, Selamat Siregar
Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia Medan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of the work environment and corporate culture on employee performance at Taman Simalem Resort. The number of samples in this study were 70 people. The results showed that partially there was a positive and significant influence between work environment on employee performance, corporate culture partially had a positive and insignificant effect on employee performance and simultaneously work environment and corporate culture had a positive and insignificant effect on employee performance at Taman Simalem Resort with a coefficient of determination $R^2 = 0.025$, which means that the work environment and corporate culture have an effect on the performance of employees at Taman Simalem Resort amounting to 2.5%, while the remaining 97.5% is influenced by other variables not researched.

Keywords: *Work Environment; Company Culture; Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, sehingga karyawan bisa lebih semangat dalam bekerja. Begitu juga sebaliknya, jika lingkungan kerjanya tidak mendukung akan mengganggu pekerjaan yang dilakukan. Kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya kegairahan kerja.

Selain itu dalam mencapai tujuannya, perusahaan juga dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam perusahaan tersebut. Meskipun karyawan memiliki fungsi yang sama, namun dalam praktik dan penerapannya tidaklah sama persis, hal ini terkait dengan sifat individu yang berbeda satu dengan yang lainnya serta ditunjang kondisi perusahaannya. Karakter karyawan tersebut terkait dengan faktor budaya, dorongan, motivasi dan lain-lain. Budaya perusahaan dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku, dan menjadi patokan dalam setiap program pengembangan perusahaan dan kebijakan yang diambil.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Taman Simalem Resort?

2. Bagaimana pengaruh budaya perusahaan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Taman Simalem Resort?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan budaya perusahaan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Taman Simalem Resort?

KERANGKA KONSEPTUAL

Lingkungan Kerja

Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut:

Menurut Nitisemito (2008:24), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Sunyoto (2012:43) mengemukakan 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 Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorang maupun sebagai kelompok.

Indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori dan pendapat para ahli seperti yang diutarakan oleh Sedarmayanti (2011:26), yaitu:

1. Pencahayaan di ruang kerja. Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya.
2. Sirkulasi udara di ruang kerja. Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.
3. Kebisingan. Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.
4. Penggunaan warna. Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan.
5. Kelembaban udara. Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.
6. Fasilitas. Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Budaya Perusahaan

Beberapa ahli mendefinisikan budaya perusahaan sebagai berikut:

1. Menurut Robbins & Judge (2008:256) bahwa budaya perusahaan mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan perusahaan itu dari perusahaan lain.

2. Menurut Siagian (2011), budaya perusahaan adalah kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam perusahaan dan mengikat semua orang dalam perusahaan yang bersangkutan.
3. Menurut Mangkunegara (2015) bahwa budaya perusahaan adalah seperangkat atau asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam perusahaan yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Indikator budaya kerja dalam suatu perusahaan menurut Mathis (2008) adalah sebagai berikut:

1. Cermat dan Teliti. Kecermatan dan ketelitian didasarkan pada keinginan pekerja untuk konsentrasi dan fokus terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Dengan cermat dan teliti maka pekerjaan yang dihasilkan menjadi baik dan memuaskan bagi tim perusahaan dan pelanggan.
2. Kerjasama Tim. Kerjasama tim merupakan bentuk kekompakan dan saling mengisi kelemahan yang terdapat dari masing-masing pekerja secara individu. Dalam melaksanakan pekerjaan yang berat maka kerjasama tim yang solid sangat diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik.
3. Komitmen. Komitmen organisasi berbentuk sikap dan tanggung jawab dan dedikasi seluruh karyawan terhadap perusahaan. Dengan sikap kesetiaan dan dedikasi yang tinggi maka perusahaan menjadi mampu untuk mencapai tujuannya.
4. Loyalitas dan integritas. Loyalitas dan integritas berbentuk sikap yang tulus dan setia untuk bekerja sama dengan perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan dalam jangka waktu yang panjang.
5. Pelaksanaan Tugas Dengan Baik. Pelaksanaan tugas dengan baik memerlukan semangat dan motivasi karyawan yang tinggi untuk dapat menyelesaikannya. Sikap kerja yang baik ditunjukkan melalui disiplin dan kerja keras tanpa mengeluh terhadap kondisi yang ada.

Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2010), kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standar organisasi perusahaan.

Mangkunegara (2009) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

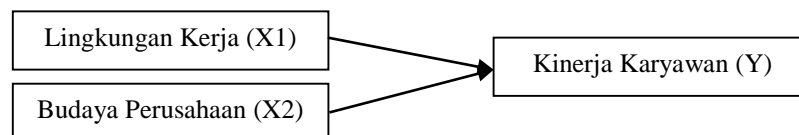
Mahsum (2009:15) berpendapat bahwa kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic plannin”.

Menurut Mathis dan Jackson (2008) indikator kinerja adalah:

1. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas, dapat diukur dari presepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
3. Ketepatan waktu, diukur dari presepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektivitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan tujuan untuk memecahkan masalah penelitian berdasarkan argumentasi yang memberi penjelasan mengenai masalah yang dihadapi. Adapun kerangka konsep penelitian ini adalah:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada Taman Simalem Resort.
2. Budaya perusahaan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Taman Simalem Resort.
3. Lingkungan kerja dan Budaya perusahaan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Taman Simalem Resort.

METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan sampel yang digunakan menurut Sugiyono (2012) adalah *Proportionate Stratified Random Sampling* yaitu apabila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Untuk penentuan jumlah sampel digunakan rumus Slovin menurut Sugiyono (2012) dengan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 orang.

Metode analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Di dalam analisis data ini, penulis menggunakan bantuan aplikasi software SPSS 22.0 for Windows.

Adapun persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Karyawan
a : Intersep
X₁ : Lingkungan Kerja
X₂ : Budaya Perusahaan
b₁; b₂ : Koefisien regresi
e : Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Metode analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini dilakukan analisis data dengan menggunakan SPSS. Adapun hasil analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	29.698	5.882		5.049	.000
Lingkungan Kerja	1.025	1.127	.025	2.198	.001
Budaya Perusahaan	3.147	1.138	.132	3.069	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah penulis.

Dari Tabel 1 di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut ini:

$$Y = 29,698 + 1,025X_1 + 3,147X_2 + e.$$

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji parsial (uji-t), dan uji simultan atau uji serempak (uji-F). Uji hipotesis secara parsial dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan kriteria penerimaan pengujian hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

H_0 diterima jika nilai $t_{tabel} < t_{hitung}$

H_1 diterima jika nilai $t_{tabel} > t_{hitung}$

Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

1. Pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis data di atas, maka diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,198 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,9944. Maka sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis penelitian yaitu $t_{tabel} > t_{hitung}$ maka H_1 diterima, H_0 ditolak, dengan demikian disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh budaya perusahaan secara parsial terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis data, maka diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,096 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,9944. Maka sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis penelitian yaitu $t_{tabel} > t_{hitung}$ maka H_2 diterima, H_0 ditolak, dengan demikian disimpulkan bahwa budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji serempak (uji-F). Uji hipotesis secara simultan dilakukan untuk menguji pengaruh secara serempak variabel bebas terhadap variabel terikat dengan kriteria penerimaan pengujian hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

H_1 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

Adapun hasil pengujian hipotesis (uji-F) adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Simultan (Uji-F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.877	2	7.938	11.571	.000 ^b
	Residual	344.766	67	5.146		
	Total	350.643	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Perusahaan, Lingkungan Kerja

Sumber: Data Diolah Penulis

Berdasarkan Tabel 2 di atas diperoleh hasil uji simultan (uji-F), nilai F_{hitung} sebesar 11,571 dan nilai F_{tabel} sebesar 4,92. Maka sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_3 diterima, H_0 ditolak, maka disimpulkan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi atau disebut dengan *R square* (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini nilai koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan budaya perusahaan terhadap kinerja.

Dalam penelitian ini nilai koefisien determinasi diperoleh dari hasil SPSS dengan melihat *model summary*. Adapun hasil koefisien determinasi ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3. Koefisien Determinasi Model Summary

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.129 ^a	.168	.013	2.26843

a. Predictors: (Constant), Budaya Perusahaan, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Penulis

Sesuai dengan hasil yang ditunjukkan dalam hasil SPSS dengan *Model Summary* di atas, dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel lingkungan kerja dan budaya perusahaan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar $R^2 = 0,168$, atau sebesar $R^2 = 16,8\%$, sedangkan sisanya 83,2% dikontribusikan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengaruh Budaya Perusahaan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai dengan hasil yang ditunjukkan dalam hasil penelitian di atas, maka diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,096 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,9944. Maka sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis penelitian yaitu $t_{tabel} > t_{hitung}$ maka H_2 diterima H_0 ditolak, dengan demikian disimpulkan bahwa budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yanuar, dkk. (2015) yang mana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan.

Terciptanya budaya perusahaan yang baik, akan menciptakan norma dan kebiasaan yang baik bagi perusahaan untuk dilakukan oleh karyawannya. Jika

budaya kinerja yang baik diterapkan oleh karyawan, maka secara tidak langsung akan menciptakan kebiasaan yang baik dan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Perusahaan Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai dengan hasil yang ditunjukkan dalam hasil penelitian di atas, maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 11,571 dan nilai F_{tabel} sebesar 4,92. Maka sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_3 diterima H_0 ditolak, maka disimpulkan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yanuar, dkk. (2015) yang mana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan. Jika perusahaan dapat menciptakan kenyamanan ruang kerja dan fasilitas kerja di kantor sesuai dengan hasil penelitian dikatakan bahwa jika lingkungan kerja yang mendukung, dan sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan, maka karyawan lebih mampu bekerja dengan baik dan menghasilkan kinerja yang baik dan akan menciptakan budaya perusahaan yang berbasis kinerja yang tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian t statistik maka diperoleh menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 2,198 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,9944. Maka sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis penelitian yaitu $t_{tabel} > t_{hitung}$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, dengan demikian disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian t statistik maka diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,096 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,9944. Maka sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis penelitian yaitu $t_{tabel} > t_{hitung}$, maka H_2 diterima, dan H_0 ditolak, dengan demikian disimpulkan bahwa budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian F statistik maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 11,571, dan nilai F_{tabel} sebesar 4,92. Maka sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_3 diterima H_0 ditolak, maka disimpulkan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Kondisi lingkungan kerja pada Taman Simalem Resort belum dikatakan baik karena beberapa item pernyataan responden masih mengatakan rendah. Pimpinan perusahaan harus lebih memperhatikan kenyamanan lingkungan kerja

dan melengkapi perlengkapan kerja pada ruang kerja sehingga kinerja karyawan meningkat.

Budaya yang ada pada Taman Simalem Resort sudah dikatakan baik. Namun, pelaksanaan budaya tersebut perlu diterapkan secara merata oleh pimpinan maupun karyawan. Pimpinan harus lebih memperhatikan karyawan dalam bekerja, memberikan motivasi sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dapat diselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Darodjat. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Gelora Aksara
Pratama Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2016.
Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.

Laksmi, Riani, A. 2011. Budaya Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Mahsum, Mohamad. 2009. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mathis Robert L. Dan Jackson John H. 2008, Human Resource Management, ahli bahasa. Salemba Empat. Jakarta.

Nitisemito, Alex. 2008. Manajemen Personalialia. Edisi kedua, Ghalia Indonesia.

Rivai, Veitzal. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2012. *Organizational behavior*. New Jersey: Prentice-Hall.

Sedarmayanti. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Jakarta: Mandar Maju.

Sembiring, R., & Winarto, W. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). Jurnal Ilmiah METHONOMI, 6(1), 21-30.

Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. PT Bandung: Refika Aditama.

- Siagian. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simanjuntak, D. S., Nadapdap, K. M. N., & Winarto, W. (2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 6-13.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian dan Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suwatno. & Priansa, D. 2011. Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.