

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. NUSANTARA EKSPRES KILAT HUB BANDUNG  
(Studi Pada PT. Nusantara Ekspres Kilat Bagian Pengiriman)**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat

Untuk Menempuh Ujian Akhir Program Strata (S1)

Program Studi Manajemen STIE-STAN Indonesia Mandiri

Disusun Oleh :

**IHSAN ARIPUDIN**

**381861018**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI STAN – INDONESIA MANDIRI**

**BANDUNG**

**2021**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NUSANTARA EKSPRES  
KILAT HUB BANDUNG**

**(Studi Pada PT. Nusantara Ekspres Kilat Bagian Kurir)**

Oleh :

IHSAN ARIPUDIN

381861018

Tugas Akhir ini telah diterima dan disahkan untuk Memenuhi persyaratan  
mencapai gelar

SARJANA EKONOMI

Pada

PROGRAM STUDI MANAJEMEN STIE – STAN INDONESIA MANDIRI

Bandung, Januari 2021

Disahkan Oleh :

Ketua Program Studi

Dosen Pembimbing

Evan Jaelani, S.T., M.M.  
NIDN. 0420058401

Dr. Leni Susanti, S.E., M.Si  
NIDN.04037501

Mengetahui,

Wakil Ketua Bidang Akademik

Patah Herwanto, S.T., M.Kom.  
NIDN. 027107501

## LEMBAR PERNYATAAN PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ihsan Aripudin

NIM : 381861018

Jurusan : Manajemen S1

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul :  
**“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NUSANTARA EKSPRES KILAT HUB BANDUNG (STUDI PADA PT. NUSANTARA EKSPRES KILAT BAGIAN KURIR)** Adalah karya ilmiah yang disusun sendiri oleh penandatanganan dan bukan plagiat atas penulisan dan penelitian lain. Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bila mana diperlukan.

Bandung, Januari 2021  
Yang Membuat Pernyataan

Ihsan Aripudin  
NIM. 3881861018

## LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NUSANTARA EKSPRES  
KILAT HUB BANDUNG**

**(Studi Pada PT. Nusantara Ekspres Kilat Bagian Kurir)**

Ihsan Aripudin  
381861018

Telah melakukan sidang pada hari tanggal Januari 2021 dan telah melakukan revisi sesuai dengan masukan pada saat sidang tugas akhir.

Bandung, Januari 2021

Menyetujui,

No	Nama		Tanda Tangan
1	Dr. Leni Susanti, S.E., M.Si	Pembimbing	
2			
3			

## **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusantara Ekspres Kilat Hub Bandung Divisi Pengiriman Bagian Kurir. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 105 orang kurir pada PT. Nusantara Ekspres Kilat hub Bandung. Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh, semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sebagai sampel. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Untuk mengumpulkan data peneliti menyebarkan kuesioner kepada kurir PT. Nusantara Ekspres Kilat hub Bandung. Secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Ekspres Kilat Hub Bandung divisi pengiriman bagian kurir. Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Ekspres Kilat Hub Bandung divisi pengiriman bagian kurir. Secara simultan budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Ekspres Kilat Hub Bandung divisi pengiriman bagian kurir.

Kata kunci : Budaya organisasi, Lingkungan kerja, Kinerja karyawan.

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture and work environment on employee performance at PT. Nusantara Ekspres Kilat Hub Bandung Division of Courier Delivery. The population in this study amounted to 105 couriers at PT. Nusantara Ekspres Kilat Bandung hub. The sampling technique was saturated sampling, all populations in this study were used as samples. The analysis method used is descriptive analysis and multiple regression analysis. The research method used is descriptive associative. To collect data, researchers distributed questionnaires to couriers of PT. Nusantara Ekspres Kilat Bandung hub. Partially organizational culture variables have a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Nusantara Ekspres Kilat Hub Bandung, a courier delivery division. The work environment has a positive but not significant effect on the performance of the employees of PT. Nusantara Ekspres Kilat Hub Bandung, a courier delivery division. Simultaneously, organizational culture and work environment have a positive and significant effect on employee performance at PT. Nusantara Ekspres Kilat Hub Bandung a courier delivery division.*

*Keywords: Organizational culture, work environment, employee performance*

## KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur semoga selalu terlimpah kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala, karena berkat karunia dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Tidak lupa shalawat serta salam semoga selalu terlimpah kepada Nabi Muhammad Shalallahu alaihi Wasallam, kepada para keluarga dan sahabat serta seluruh umat muslim di seluruh dunia.

Skripsi yang penulis teliti dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Ekspres Kilat Hub Bandung”** ini membahas mengenai pentingnya pengelolaan kinerja karyawan di suatu perusahaan, dimana diharapkan mampu meningkatkan kinerja pada suatu perusahaan, khususnya perusahaan yang penulis teliti yaitu di PT. Nusantara Ekspres Kilat Hub Bandung, dibuktikan dengan hasil penelitian dengan menggunakan metode *non probability sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi berganda menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini, penulis menyadari adanya ketidak sempurnaan akibat masih kurangnya pengalaman dan pengetahuan penulis, karena itu penulis memohon maaf apabila dalam penulisan skripsi ini terdapat

banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis pun dengan senang hati menerima kritik dan saran dari pembaca sekalian.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak sekali mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, baik bantuan secara materi maupun bantuan secara dukungan moril. Maka atas bantuan tersebut, dengan segala kerendahan hati, perkenankanlah penulis untuk menyampaikan banyak-banyak ucapan terima kasih kepada:

1. Yang terhormat Ibu Dr. Leni Susanti, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran, ilmu yang sangat berharga serta memberikan petunjuk dan nasehat yang sangat berarti bagi penulis dalam menyusun skripsi ini.
2. Bapak Evan Jaelani, S.T., M.M., selaku Ketua Progam Studi Manajemen STIE STAN – Indonesia Mandiri Bandung.
3. Bapak Dr. Chairuddin, Ir.,M.M, M.T. selaku Ketua STIMIK dan STIE STAN Indonesia Mandiri.
4. Bapak Ferdiansyah, S.E., M.Ak, selaku Ketua Yayasan Indonesia Mandiri.
5. Seluruh Dosen yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama menempuh pendidikan di STIE STAN – Indonesia Mandiri Bandung.
6. Kepala dan seluruh Staf Administrasi, BAAK, BAUKee, Perpustakaan, dan Karyawan STIE STAN – Indonesia Mandiri Bandung.
7. Manajemen, Bapak Sutoyo dan seluruh karyawan PT. Nusantara Ekspres Kilat Hub Bandung Divisi pengiriman Bagian kurir atas dukungan dan bantuan informasi serta data-data yang diperlukan oleh penulis.

8. Kedua orangtua yang sudah membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang, selalu memberikan semangat, dana, moril dan materil, serta do'anya yang tidak ada hentinya untuk penulis.
9. Teman-teman seperjuangan di STIE STAN – Indonesia Mandiri Bandung atas waktu dan kebersamaan yang tak akan pernah terlupakan ini.
10. Seluruh Mahasiswa/Mahasiswi STMIK dan STIE STAN Indonesia Mandiri angkatan 2019 dan 2020 yang selalu memberikan inspirasi dan semangat bagi penulis.
11. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu per satu, yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga semua amal baik yang telah di berikan akan menjadi pahala dan mendapat balasan berlipat dari Allah Subhanahu Wa'Ta'ala. Aamiin. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca sekalian.

Bandung, Januari 2021

Penulis,

Ihsan Aripudin  
NIM. 381861018

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
ABSTRACT .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	iv
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	7
1.3. Tujuan Penelitian .....	7
1.4. Kegunaan Penelitian .....	8
1.4.1. Kegunaan Teoritis .....	8
1.4.2. Kegunaan Praktis .....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS .....	9
2.1. Kajian Pustaka .....	9
2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	9

2.1.2. Faktor – Faktor Kinerja Karyawan .....	10
2.1.3. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan .....	10
2.1.4. Tujuan Pengukuran Kinerja .....	11
2.2. Pengertian Budaya Organisasi .....	12
2.2.1. Pembentukan Budaya Organisasi .....	12
2.2.2. Fungsi Budaya Organisasi .....	13
2.2.3. Indikator Budaya Organisasi .....	14
2.3. Pengertian Lingkungan Kerja .....	15
2.3.1. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja .....	15
2.3.2. Faktor Lingkungan Kerja .....	16
2.3.3. Indikator Lingkungan Kerja .....	18
2.4. Penelitian Sebelumnya .....	19
2.5. Kerangka Teoritis .....	22
2.5.1. Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	22
2.5.2. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	22
2.6. Model Analisis .....	23
2.6.1. Hipotesis .....	24
<b>BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN .....</b>	<b>25</b>

3.1. Objek Penelitian .....	25
3.2. Lokasi Penelitian .....	25
3.3. Metode Penelitian.....	26
3.3.1. Unit Penelitian .....	26
3.3.2. Populasi dan Sampel.....	27
3.3.2.1. Populasi.....	27
3.3.2.2. Sampel.....	27
3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel dan Penentuan Ukuran Sampel.....	28
3.3.3.1. Teknik Pengambilan Sampel .....	28
3.3.3.2. Penentuan Ukuran Sampel.....	28
3.3.4. Teknik Pengumpulan Data .....	28
3.3.5. Jenis Sumber Data .....	29
3.3.6. Oprasionalisasi Variabel.....	30
3.3.7. Instrumen Pengukuran .....	32
3.3.8. Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran.....	33
3.3.8.1. Uji Validitas .....	33
3.3.8.2. Uji Reliabilitas .....	34
3.3.9. Teknik Analisis Statistik Deskriptif .....	35

3.3.10. Rata – rata dan Deviasi Standar.....	37
3.3.10.1. Analisis Korelasi.....	37
3.3.11. Pengujian Hipotesis .....	39
3.3.11.1. Model Statistik.....	39
3.3.11.2. Uji – t (Parsial).....	40
3.3.11.3. Uji F (Simultan).....	41
3.3.11.4. Koefisien Determinasi .....	42
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>43</b>
4.1. Profil Responden .....	43
4.1.1. Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
4.1.2. Profil Responden berdasarkan Usia.....	44
4.1.3. Profil Responden berdasarkan Status Pendidikan .....	44
4.1.4. Profil Responden berdasarkan Lama Bekerja.....	46
4.2. Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran .....	46
4.2.1. Uji Validitas.....	47
4.2.2. Uji Reliabilitas .....	49
4.3. Tanggapan Responden .....	50
4.3.1. Tanggapan Responden terhadap Budaya Organisasi.....	51

4.3.2. Tanggapan Responden terhadap Lingkungan Kerja.....	57
4.3.3. Tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan.....	60
4.4. Rata – Rata Deviasi Standar dan Korelasi antar Variabel.....	64
4.4.1. Rata – Rata dan Deviasi Standar .....	64
4.4.2. Korelasi Antar Variabel.....	65
4.5. Pengujian Hipotesis.....	67
4.5.1. Model Statistik.....	68
4.5.2. Uji – t (Parsial).....	69
4.5.3. Uji F (Simultan).....	71
4.5.4. Koefisien Determinasi .....	72
4.6. Pembahasan, Implikasi dan Keterbatasan .....	73
4.6.1. Pembahasan .....	73
4.6.2. Implikasi .....	74
4.6.2.1. Implikasi Teoritis .....	74
4.6.2.2. Implikasi Praktis .....	74
4.6.3. Keterbatasan .....	75
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>77</b>
5.1. Kesimpulan.....	77

5.2. Saran.....	78
5.2.1. Saran Teoritis.....	78
5.2.2. Saran Praktis .....	79
DAFTAR PUSTAKA .....	80

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data Barang yang Terkirim.....	6
Tabel 2.1. Penelitian Sebelumnya.....	20
Tabel 3.1. Oprasional Variabel .....	31
Tabel 3.2. Skor/Bobot Nilai Berdasarkan Skala Likert.....	33
Tabel 3.3. Kriteria Pengukuran Variabel .....	36
Tabel 3.4. Kriteria Uji Korelasi .....	38
Tabel 4.1. Profil berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
Tabel 4.2. Profil berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4.3. Profil berdasarkan Status Pendidikan .....	45
Tabel 4.4. Profil berdasarkan Lama Kerja .....	46
Tabel 4.5. Uji Validitas Budaya Organisasi.....	47
Tabel 4.6. Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	48
Tabel 4.7. Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	48
Tabel 4.8. Pengukuran Reliabilitas .....	49
Tabel 4.9. Kriteria Pengukuran Variabel .....	50
Tabel 4.10. Nilai Budaya yang Menjadi Acuan.....	51

Tabel 4.11. Perusahaan Membantu Karyawan Agar Lebih Cermat/teliti Dalam Bekerja .....	52
Tabel 4.12. Perusahaan Memotivasi Fokus Pada Hasil/tujuan .....	53
Tabel 4.13. Melibatkan Karyawan Dalam Mengambil Keputusan.....	53
Tabel 4.14. Menyelesaikan Pekerjaan Secara Team Work.....	54
Tabel 4.15. Perusahaan Memotivasi Dalam Mengambil Peluang .....	55
Tabel 4.16. Rasa nyaman Dengan Kondisi Organisasi yang ada.....	55
Tabel 4.17. Resume Total Skor Budaya Organisasi .....	56
Tabel 4.18. Perlengkapan Kerja Sudah Memadai .....	57
Tabel 4.19. Pelayanan Kepada Karyawan.....	58
Tabel 4.20. Kondisi kerja di PT. Nusantara Ekspres Kilat hub Bandung .....	58
Tabel 4.21. Hubungan Personal Dengan Rekan Kerja.....	59
Tabel 4.22. Resume Total Skor Lingkungan Kerja.....	60
Tabel 4.23. Bekerja Berpedoman Pada Target.....	61
Tabel 4.24. Bekerja Berdasarkan Prosedur yang ada.....	61
Tabel 4.25. Penyelesaian Kerja Tepat Waktu .....	62
Tabel 4.26. Melakukan Proses Pengiriman yang benar .....	63
Tabel 4.27. Resume Total skor Kinerja Karyawan .....	63

Tabel 4.28. Mean dan Standar Deviasi .....	64
Tabel 4.29. Kriteria Uji Korelasi.....	66
Tabel 4.30. Korelasi antar Variabel .....	66
Tabel 4.31. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	68
Tabel 4.32. Uji-t (parsial).....	69
Tabel 4.33. Uji-f (simultan) .....	71
Tabel 4.34. Koefisien Determinasi.....	72

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Pembentukan Budaya Organisasi.....	12
Gambar 2.2. Model Analisis Penelitian .....	23

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Daftar Hadir Bimbingan dan Surat Keterangan Mengikuti Sidang .....	L1
Lampiran 2 : Surat Ijin Penelitian .....	L4
Lampiran 3 : Daftar Riwayat Hidup .....	L5
Lampiran 4 : Kuesioner.....	L6
Lampiran 5 : Tanggapan Responden .....	L10
Lampiran 6 : Uji Validitas dan Reabilitas.....	L18
Lampiran 7 : Statistik Deskriptif dan Kolerasi Antar Variabel .....	L22
Lampiran 8 : Uji Regresi.....	L23

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

*Corona Virus Disease 2019* (Covid 19) menjadi pandemi global yang menyebabkan perubahan pada berbagai bidang seperti pendidikan, sosial, budaya, dan perdagangan (Meilina & Sardanto, 2020). Pandemi virus corona menguji para pemimpin perusahaan dan organisasi di semua sektor. Konsekuensi krisis ini dapat berlangsung cukup lama dan menimbulkan kesulitan yang lebih besar (Sidik & Sutoyo, 2020). Keadaan seperti ini berimplikasi terhadap berbagai sumber daya di sebuah perusahaan. Untuk itu perusahaan harus segera melakukan perubahan pada sumber daya agar dapat mengikuti laju perubahan. Salah satu sumber daya yang sangat penting adalah sumber daya manusia (Waspodo *et al.*, 2013).

Sumber daya manusia merupakan aset vital untuk kelangsungan hidup organisasi saat ini maupun di masa yang akan datang yang berfungsi sebagai penggerak utama bagi setiap organisasi untuk menjalankan kegiatan atau proses kerja sebuah organisasi (Ratri & Palupiningdyah, 2014). Beberapa kegiatan pengelolaan sumber daya manusia misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, lingkungan kerja karyawan, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, bimbingan, dan lain-lain. Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan. Organisasi harus mempunyai karyawan dengan kinerja

yang baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya (Reverawati *et al.*, 2020).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Muis *et al.*, 2018).

Kinerja yang baik sangat penting bagi kemajuan sebuah perusahaan atau organisasi. Menurut Umam dalam Kristanti dan Pangastuti (2019: 32-33) beberapa dampak adanya kinerja adalah sebagai berikut :

1. Pencapaian target, saat setiap pekerja dan pemimpin bertindak efektif dengan energi positif, untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan arahan dari target, maka saat itu energi positif setiap orang akan berkolaborasi dan berkontribusi untuk menghasilkan karya dan kinerja terbaik.
2. Loyalitas memiliki beberapa unsur antara lain adanya sikap kesetiaan, kesadaran melaksanakan tanggung jawab, serta berusaha menjaga nama baik organisasi. Semakin baik kinerja seseorang, semakin tinggi tingkat loyalitas.
3. Pelatihan dan penghargaan, semakin baik kinerja seseorang, semakin mudah dalam pelatihan dan pengembangan. Semakin buruk kinerja seseorang semakin tinggi kebutuhan seseorang untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan.
4. Promosi, kinerja dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan untuk promosi.

5. Mendorong orang agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang berada dibawah setandar kinerja.
6. Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk peningkatan organisasi.

Menurut Siagian dalam Reverawati *et al.*, (2020), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Dampak pandemic covid 19 juga berakibat pada budaya organisasi perusahaan yang selama ini telah terbentuk, dengan adanya beberapa kebijakan pemerintah yang dikeluarkan saat pandemi maka perusahaan harus mulai bersahabat dan melakukan penyesuaian dengan kondisi saat ini. Membangun budaya organisasi perusahaan yang tangguh dan relevan dengan kondisi saat ini merupakan salah satu cara yang paling efektif untuk bisa menyesuaikan dengan perkembangan kondisi pandemi sehingga perusahaan memiliki kemampuan yang cukup. Harapannya tetap unggul dan mampu bersaing pada masa ketidakpastian yang tinggi. Budaya selalu menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi disekitarnya. Budaya adalah cermin dari masyarakatnya termasuk pada komunitas paling kecil. Budaya merupakan “*the way of life*” bagi suatu masyarakat yang didefinisikan sebagai sistem nilai masyarakat yang mencirikan suatu nilai – nilai yang dianut dan diterima bersama dalam satu pemahaman dengan latar belakang anggota organisasi yang berbeda-beda serta digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut (Sidik & Sutoyo, 2020)

Berdasarkan jurnal – jurnal terdahulu, masih banyak perbedaan pendapat tetang hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Taurisan dan Ratnawati

(2012) melakukan penelitian di PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marta dan Triwijayanti (2016) di PT. Shoei Surabaya yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Shoei Surabaya.

Hal tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gita & Yuniawan (2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Arta Utama. Penelitian lain juga dilakukan oleh Sinaga (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan AXA Group.

Faktor kedua yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya, dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif (Prasetyo *et al.*, 2020).

Penelitian tentang lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan masih belum adanya keseragaman. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Frianto (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandara Udara Internasional Juanda. Hal tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratri & Palupiningdyah (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanafi & Yohana (2017) bahwa variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan tidak berpengaruh dan signifikan di PT. BNI *Lifeinsurance*. Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Prabowo *et al.*, (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di lingkungan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang.

Penelitian ini dilakukan di PT. Nusantara Ekspres Kilat hub Bandung divisi pengiriman. Perusahaan ini bergerak dibidang jasa pengiriman paket khusus dari salah satu *market place* yang ada di Indonesia yaitu shopee. Salah satu bagian dari divisi pengiriman di perusahaan adalah bagian kurir. Bagian ini adalah salah satu ujung tombak perusahaan. Tugas kurir ini memastikan barang sampai ke tangan konsumen sesuai waktu yang telah ditentukan. Seluruh kurir yang ada dituntut agar melakukang pengiriman setepat mungkin, namun harus sesuai dengan prosedur pengiriman yang telah ditetapkan. Semakin banyak nya kesuksesan barang terkirim dengan tepat menandakan kinerja karyawan yang baik. Hal tersebut dapat dilihat dari data barang yang datang ke hub Bandung dan yang terkirim oleh kurir sejak bulan Maret 2020 – Agustus 2020.

Tabel 1.1. Data Barang yang Terkirim

Periode	Jumlah Paket	Terkirim	Persen
Maret	28.548	28.425	99,57
April	32.764	32.540	99,32
Mei	32.564	32.246	99,02
Juni	30.775	30.540	99,24
Juli	36.983	36.538	98,80
Agustus	38.305	37.565	98,07

Sumber : Data dari perusahaan

Dari tabel 1.1. di atas dapat dilihat pada bulan Maret ada 99,57 % paket yang dapat dikirim oleh kurir, namun hal tersebut menurun hingga 98,07 % paket yang terkirim di bulan Agustus. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa ada kinerja yang menurun dan kurang optimal. Peneliti menduga bahwa hal tersebut disebabkan oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja yang berubah di PT. Nusantara Ekspres Kilat hub Bandung divisi pengiriman.

Berdasarkan hasil inkonsistensi hasil-hasil penelitian dan fenomena empiric, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Ekspres Kilat hub Bandung Divisi Pengiriman bagian Kurir”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan diteliti pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana persepsi responden mengenai budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan di PT. Nusantara Ekspres Kilat.
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Nusantara Ekspres Kilat.
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nusantara Ekspres Kilat.
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Nusantara Ekspres Kilat.

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui persepsi responden mengenai budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan di PT. Nusantara Ekspres Kilat.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Nusantara Ekspres Kilat.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nusantara Ekspres Kilat.
4. Untuk mengetahui pengaruh simultan budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nusantara Ekspres Kilat.

#### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini, maka diharapkan bisa memberikan manfaat secara praktis maupun teoritis khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pihak – pihak lain yang berkepentingan dan membutuhkan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini. Secara terperinci manfaat penelitian yang dijabarkan sebagai berikut.

##### **1.4.1. Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi yang akan mengadakan penelitian lebih lanjut terutama bagi penelitian – penelitian selanjutnya terkait budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi landasan maupun pedoman tentang pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nusantara Ekspres Kilat .

##### **1.4.2. Kegunaan Praktis**

Kegunaan praktis penelitian ini bagi PT. Nusantara Ekspres Kilat, yaitu sebagai bahan masukan bagi pihak manajemen PT. Nusantara Ekspres Kilat untuk meningkatkan kinerja karyawannya yang dilihat dari faktor budaya organisasi dan lingkungan kerja.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

#### **2.1. Kajian Pustaka**

Pada tinjauan pustaka ini, penulis memaparkan tentang konsep–konsep yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Konsep- konsep serta studi-studi sebelumnya mengenai keterkaitan pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

##### **2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Amstrong dan Baron dalam Fahmi (2018:2) mengatakan kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Mangkunegara dalam Bahri (2018:13) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Wartono (2017) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya.

### **2.1.2. Faktor – Faktor Kinerja Karyawan**

Jalla *et al.*, (2019) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atau tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

### **2.1.3. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan**

Dharma *et al.*, (2020) menyatakan dimensi dan indikator kinerja karyawan yaitu :

1. Target. Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan. Indikatornya adalah fokus pada

target, menentang serta realistis, memenuhi kuantitas dan pelanggan (internal dan eksternal) puas atas kuantitas yang dihasilkan.

2. Kualitas. Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan. Indikatornya adalah kualitas sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan, anggota memiliki komitmen tentang kualitas, memiliki prosedur tentang pencapaian kualitas dan pelanggan (internal dan eksternal) puas atas kualitas yang dihasilkan.
3. Waktu penyelesaian. Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti, ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Indikatornya seperti pekerjaan selesai tepat waktu, pelanggan puas atas waktu penyelesaian dan anggota berkomitmen terhadap pentingnya ketepatan waktu.
4. Taat Asas. Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan. Indikatornya seperti dilakukan dengan cara yang benar dan transparan juga dapat dipertanggungjawabkan.

#### **2.1.4. Tujuan Pengukuran Kinerja**

Mulyadi dalam Kristanti dan Pangastuti (2019:34) mengemukakan tujuan pokok pengukuran kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam pencapaian sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan hasil dan tindakan yang di inginkan.

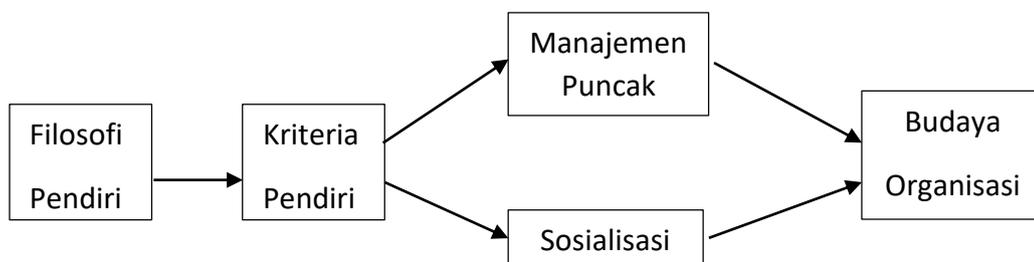
## 2.2. Pengertian Budaya Organisasi

Robbins dan Judge (2015: 355) budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagai arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya.

Budaya organisasi merupakan sebuah nilai yang dianut oleh seluruh karyawan dalam sebuah organisasi. Dimana setiap karyawan harus memahami karakteristik budaya organisasi diperusahaan, ciri khas dari suatu organisasi tersebut untuk menunjang kinerja karyawan sehingga manfaat budaya organisasi sebagai faktor konstruktif suatu perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan kinerja karena merasa nyaman dalam bekerja dengan adanya Marta & Triwijayanti (2016).

### 2.2.1. Pembentukan Budaya Organisasi

Robbins dalam Sulaksono (2019:6-7) berpendapat bahwa dibutuhkan waktu yang lama untuk pembentukan budaya organisasi. Sekali terbentuk, budaya itu cenderung berakar, sehingga sukar bagi para manager untuk mengubahnya.



Gambar 2.1. Pembentukan Budaya Organisasi

Dari gambar diatas, dapat dilihat bahwa budaya organisasi diturunkan dari filsafat pendiri, kemudian budaya ini sangat mempengaruhi kriteria yang digunakan dalam merekrut/mempekerjakan anggota organisasi. Tindakan dari manajemen puncak menentukan iklim umum dari perilaku yang dapat diterima baik dan tidak. Tingkat kesuksesan dalam mensosialisasikan budaya organisasi tergantung pada kecocokan nilai – nilai staf baru dengan nilai – nilai organisasi dalam proses seleksi maupun pada perefrensi manajemen puncak akan metode – metode sosialisasi.

### **2.2.2. Fungsi Budaya Organisasi**

Kreitner dan Kinicki dalam Hasan (2016) menyatakan budaya organisasi memiliki empat fungsi yaitu :

1. Memberikan identitas kepada karyawannya.
2. Memudahkan komitmen kolektif.
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial.
4. Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya.

### **2.2.3. Indikator Budaya Organisasi**

Robbins dalam Gultomo (2014) mengemukakan yang disebut indikator budaya organisasi yaitu :

1. Inovasi dan Pengambilan Resiko

Sejauh mana karyawan didukung untuk inovatif dan mengambil resiko.

2. Perhatian Terhadap Detail

Sejauh mana karyawan menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.

3. Orientasi Hasil

Sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

4. Orientasi Orang

Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang – orang di dalam organisasi itu.

5. Orientasi Tim

Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim – tim, ukurannya individu.

6. Keagresifan

Berkaitan dengan agresifitas karyawan.

7. Kemantapan

Organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

### **2.3. Pengertian Lingkungan Kerja**

Nauli & Pradopo (2019) menyatakan lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Sedarmayanti dalam Sinaga *et al.*, (2020) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sedamayanti dalam Annida *et al.*, (2018) mengungkapkan bahwa lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila pegawai 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.

#### **2.3.1. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti dalam Hafiid (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun

sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non-fisik adalah kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

### **2.3.2. Faktor Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti dalam Prabowo *et al.*, (2018) menyatakan faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia / pegawai, diantaranya :

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja, Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu diperlukan cahaya yang terang tapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan kurang jelas sehingga pekerjaan menjadi lambat dan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Temperatur ditempat kerja Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.
3. Kelembaban di tempat kerja, kelembaban ini berhubungan dengan 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.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja, udara disekitar tempat kerja harus segar karena dapat memberikan rasa sejuk dan segar selama bekerja, sebaliknya apabila udara kotor akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.
5. Kebisingan di tempat kerja suara bising mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.
6. Getaran mekanis di tempat kerja sampai ketubuh dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi kerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, dan lain-lain getaran yang timbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini.
7. Bau tidak sedap di tempat kerja, adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja.
8. Tata warna di tempat kerja 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 hiasan 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 harus disesuaikan dengan suasana, waktu, dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Musik yang tidak sesuai yang dipedengarkan ditempat 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 keamanan dalam bekerja. Salah satu upaya menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM).

### **2.3.3. Indikator Lingkungan Kerja**

Parlinda dan Wahyudin dalam Logahan *et al.*, (2012) yang menjadi indikator –indikator lingkungan kerja adalah :

1. Perlengkapan kerja, adalah segala sesuatu yang berada di perusahaan yang meliputi sarana dan prasarana penunjang kerja, seperti komputer, mesin ketik, dan lain-lain.
2. Pelayanan kepada pegawai, adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan perusahaan perusahaan kepada pegawai, misalnya penyediaan tempat ibadah, sarana kesehatan.

3. Kondisi kerja, adalah segala yang berada di perusahaan yang berbentuk fisik misalnya ruang suhu, penerangan, ventilasi udara.
4. Hubungan personal adalah segala sesuatu yang ada di perusahaan yang berkaitan dengan relasi antar semua misalnya kerjasama antar pegawai dan atasan.

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksihesuaian 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 memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

#### **2.4. Penelitian Sebelumnya**

Penelitian terdahulu merupakan dasar dalam penyusunan penelitian, yang berguna sebagai perbandingan dan rujukan bagi penelitian selanjutnya. Penelitian ini masih mengasumsikan lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Taurisan & Ratnawati (2012) di PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang dengan metode kuesioner yang disebar kepada 127 responden. Hasil penelitian secara simultan maupun parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya

dilakukan oleh Marta dan Triwijayanti (2016) di PT. Shoei Surabaya dengan populasi 500 karyawan, sampel yang diambil adalah 80 karyawan dengan menggunakan *random sampling*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Shoei Surabaya.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Sulistiawan *et al.*, (2017) di Puskesmas Sebulu II yang terdiri dari 52 responden. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Nauli & Pradopo (2019) di RSPAD Gatot Soebroto DKI Jakarta dengan metode kuesioner yang disebarakan kepada 100 orang responden. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1. Penelitian Sebelumnya

No.	Peneliti (Tahun)	Variabel	Populasi dan sampel	Metode Analisis	Hasil penelitian
1.	Taurisan & Ratnawati, 2012	Budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan.	Karyawan PT. Sido Muncul bagian administrasi, produksi (pengawas dan asisten produksi), teknisi dan manajer. Sampel	Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner kemudian diolah dengan teknik analisis SEM ( <i>Structural Equation Modeling</i> ).	Budaya organisasi, kepuasan karyawan dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

			sebanyak 132 karyawan.		
2.	Marta & Triwijayanti, 2016	Budaya organisasi, komunikasi organisasi dan kinerja karyawan.	Populasi 500 karyawan PT. Shoei Surabaya dengan sampel 80 karyawan.	Metode penelitian kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda.	Budaya organisasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Sulistiawan <i>et al.</i> , 2017	Budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.	Populasi seluruh pegawai yang berada di Puskesmas Sibulu II dengan sampel sebanyak 52 orang.	Penelitian kuantitatif, metode pengumpulan data metode kuesioner, teknik analisis regresi linier berganda.	Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Nauli & Pradopo, 2019	Lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja karyawan.	Karyawan RSPAD Gatoet Soebroto DKI Jakarta dengan sampel 100 orang.	Metode survey dengan metode pengumpulan data adalah kuesioner dan dianalisis dengan regresi.	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2.5. Kerangka Teoritis**

### **2.5.1. Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Budaya organisasi merupakan sebuah nilai yang dianut oleh seluruh karyawan dalam sebuah organisasi dimana setiap karyawan harus memahami karakteristik budaya organisasi di perusahaan. Menurut Robins & Judge dalam Taurisan & Ratnawati (2012) budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Oleh karena itu, diharapkan bahwa individu – individu yang memiliki latar belakang berbeda atau berada pada tingkatan yang tidak sama dalam organisasi dapat memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa. Agar budaya organisasi dapat berfungsi secara optimal, maka budaya organisasi harus diciptakan, dipertahankan, dan diperkuat serta diperkenalkan kepada karyawan melalui proses sosialisasi. Jika karyawan memahami budaya organisasi yang ada di perusahaan maka akan mempermudah karyawan untuk menjalankan budaya yang diinginkan perusahaan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

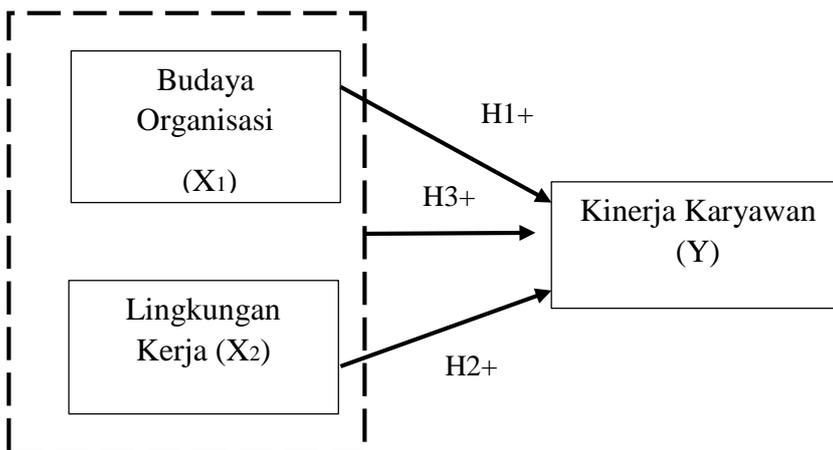
### **2.5.2. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja merupakan tempat beraktifitasnya semua kegiatan di sebuah perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Pada dasarnya lingkungan kerja terbagi menjadi dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja yang

baik dapat dilihat dari pasilitas fisik yang ada seperti lingkungan kerja yang luas, bersih dan tersedianya fasilitas seperti komputer, tempat penyimpanan barang dan lainnya. Dengan tersedianya fasilitas tersebut dan semakin komplitnya fasilitas maka akan mempercepat dan mempermudah dalam melakukan pekerjaan, hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu dengan adanya lingkungan kerja non fisik yang baik seperti insentif dari perusahaan bagi karyawan yang mencapai target akan menjadi pacuan bagi karyawan sehingga kinerjanya akan semakin meningkat. Dari hasil uraian tersebut, maka lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 2.6. Model Analisis

Berdasarkan kerangka teoritis yang penulis susun, dapat dikemukakan model analisis yang tercantum pada gambar berikut :



Gambar 2.2. Model Analisis Penelitian

### **2.6.1. Hipotesis**

Berdasarkan penelitian sebelumnya dan model analisis, maka hipotesis disusun sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub> : Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H<sub>3</sub> : Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **BAB III**

### **OBJEK METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Objek Penelitian**

Objek penelitian pada hakikatnya adalah topik permasalahan yang dikaji dalam penelitian. Objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal *objective*, valid, dan *reliable* tentang suatu hal (variable tertentu) Sugiyono (2017:13). Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

#### **3.2. Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan di PT. Nusantara Ekspres Kilat Hub Bandung yang berdiri pada tahun 2019 di Jl. Ibrahim Adjie No. 63 Kel. Cijaura Kec. Buah Batu Kota Bandung Jawa Barat 40287. Perusahaan ini bergerak di bidang logistik khusus barang dari salah satu *market place* di Indonesia yaitu shopee. Penelitian ini dilakukan pada divisi pengiriman yang terletak di Jl. Terusan Buah Batu No. 214, Kujangsari, Kec. Bandung Kidul Kota Bandung Jawa Barat.

### **3.3. Metode Penelitian**

Sugiyono (2017:2) menyatakan metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian ini didasarkan pada ciri-ciri keilmuan seperti rasional, empiris, dan sistematis.

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian deskriptif verifikatif. Menurut Arikunto (2013: 3) metode deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi, atau hal-hal lain yang sudah disebutkan dan peneliti tidak mengubah, menambah atau mengadakan manipulasi terhadap objek atau wilayah penelitian. Menurut Sugiyono (2017:20) metode verifikatif adalah sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan.

#### **3.3.1. Unit Penelitian**

Penulis melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka unit analisisnya adalah karyawan PT. Nusantara Ekspres Kilat Hub Bandung divisi pengiriman bagian kurir.

### **3.3.2. Populasi dan Sampel**

#### **3.3.2.1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2017: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Nusantra Ekspres Kilat Hub Bandung divisi pengiriman bagian kurir yang berjumlah 105 orang.

#### **3.3.2.2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2017: 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah semua karyawan PT. Nusantra Ekspres Kilat Hub Bandung divisi pengiriman bagian kurir sebanyak 105 orang.

### **3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel dan Penentuan Ukuran Sampel**

#### **3.3.3.1. Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2017: 81). Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah *nonprobability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

#### **3.3.3.2. Penentuan Ukuran Sampel**

Dalam menentukan ukuran sampel penelitian ini menggunakan sampling jenuh yang mana jumlah seluruh karyawan PT. Nusantara Ekspres Kilat Hub Bandung divisi pengiriman bagian kurir yang berjumlah 105 orang akan di jadikan sampel (Sugiyono 2017: 124).

#### **3.3.4. Teknik Pengumpulan Data**

Sujarweni (2014: 45) menyatakan penentuan metode pengumpulan data harus relvan dengan masalah penelitian dan karakteristik sumber data serta bagaimana alasan-alasan rasional mengapa metode pengumpulan data itu digunakan. Sumber data yang penulis peroleh adalah melalui pembagian kuesioner, observasi dan studi pustaka.

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017:142). Teknik ini membantu melengkapi data-data yang dibutuhkan penulis untuk mencari data yang sesuai dengan tujuan penulis. Kuesioner yang dibagikan bersifat tertutup. Metode penyebabnya adalah dengan langsung bertatap muka dengan responden. Kuesioner yang dibagikan terdiri atas dua bagian, bagian pertama adalah identitas responden dan bagian kedua adalah pertanyaan atau pernyataan mengenai budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

b. Observasi

Observasi adalah sebagai teknik pengumpulan data dan mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner (Sugiyono, 2017: 145).

c. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode yang dilakukan dengan memanfaatkan dokumen-dokumen referensi yang ada kaitannya dengan penelitian yang dilakukan (Sujarweni, 2015: 95).

### **3.3.5. Jenis Sumber Data**

Jenis dan sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini antara lain :

a. Sumber Primer

Sumber primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017: 137). Proses pemerolehan data berasal dari kuesioner yang dibagikan dan diisi secara langsung oleh responden dari objek penelitian.

b. Sumber Sekunder

Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017: 137). Data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi atau perusahaan, internet, studi pustaka, penelitian terdahulu dan artikel yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti.

### 3.3.6. Oprasionalisasi Variabel

Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel *independent* dan variabel *dependent*. Menurut Sugiyono (2017: 39) variabel pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian di bagi menjadi dua, yaitu:

- a. Variabel *independent* atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas atau *independent* adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja.

- b. Variabel *dependent* atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Variabel terikat penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai yang di harapkan, maka perlu dipahami berbagai unsur–unsur yang menjadi dasar penelitian ilmiah yang termuat dalam operasionalisasi variabel secara terperinci.

Tabel 3.1. Oprasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala	Item
1	Budaya organisasi	Budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagai arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya. (Robbins dan Judge, 2015: 355).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inovasi dan Pengambilan Resiko</li> <li>2. Perhatian Terhadap Detail</li> <li>3. Orientasi Hasil</li> <li>4. Orientasi Orang</li> <li>5. Orientasi Tim</li> <li>6. Keagresifan</li> <li>7. Kemantapan</li> </ol> (Robbins dalam Gultomo, 2014).	Ordinal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1</li> <li>2</li> <li>3</li> <li>4</li> <li>5</li> <li>6</li> <li>7</li> </ol>
2	Lingkungan kerja	Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perlengkapan kerja</li> <li>2. Pelayanan kepada pegawai</li> </ol>	Ordinal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1</li> <li>2</li> <li>3</li> </ol>

		berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. (Nauli & Pradopo, 2019).	3. Kondisi kerja 4. Hubungan personal (Parlinda dan Wahyudin dalam Logahan <i>et al.</i> , 2012).		4
3	Kinerja karyawan	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. (Wartono, 2017).	1. Target 2. Kualitas 3. Waktu penyelesaian 4. Taat asas (Dharma <i>et al.</i> , 2020).	Ordinal	1 2 3 4

### 3.3.7. Instrumen Pengukuran

Instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Menurut Sugiyono (2017: 93) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini fenomena sosial telah di tetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan di ukur dijabarkan menjadi indikator. Kemudian indikator

tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif. Pertanyaan dan pertanyaan tersebut di beri bobot sebagai berikut :

Tabel 3.2. Skor/Bobot Nilai Berdasarkan Skala *Likert*

<b>Pertanyaan</b>	<b>Jawaban</b>	<b>Bobot Nilai</b>
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono, (2017:87)

### **3.3.8. Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran**

Instrumen pengukuran atau kuesioner merupakan hasil adaptasi dimana sebelum digunakan maka dilakukan pengujian validitas dan realibilitas terlebih dahulu. Dalam penelitian ini untuk melakukan pengujian kualitas instrumen pengukuran, penulis melakukan uji validitas serta uji realibilitas pada penelitian yang dilakukan.

#### **3.3.8.1. Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2017:267) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh

peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Validitas instrumen dapat diketahui melalui pengujian internal. Sebuah instrument mempunyai validitas internal apabila setiap bagian instrument mendukung misi instrument secara keseluruhan, yaitu mengungkap data dari variabel yang dimaksud.

Pengujian validitas ini bisa menggunakan korelasi *product-moment* dari pearson. Rumus korelasi person adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2017:267).

$$r_{xy} = \frac{n (\sum xy) - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2] [n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :  $r_{xy}$  = Indeks korelasi

$n$  = Jumlah sampel

$x$  = Skor variabel

$y$  = Skor total dari variabel

Selanjutnya apakah setiap butir dalam instrumen itu valid atau tidak, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total. Jika  $r_{xy} > 0,30$  maka item-item pernyataan dari instrumen tersebut dinyatakan valid (Sugiyono, 2017:126).

### 3.3.8.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji instrumen dan hasil penelitian agar data tetap konsisten dalam berbagai waktu yang berbeda sehingga data dapat di

percaya dan diandalkan. Dengan demikian instrumen yang reliabel berarti instrumen yang sudah digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama dan menghasilkan data yang sama. Menurut Sugiyono (2017:268) hasil penelitian yang reliabel adalah hasil penelitian yang terdapat kesamaan dalam waktu yang berbeda.

Teknik pengujian reliabilitas dapat menggunakan rumus *cronbach alpha* yaitu sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :  $r_{11}$  = Reabilitas Instrumen

$K$  = Jumlah item instrumen

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians item

$\sigma_t^2$  = Varians total

Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60.

### 3.3.9. Teknik Analisis Statistik Deskriptif

Teknik analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian, sedangkan analisis kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Analisis deskriptif di dasarkan pada skala penilaian yang dicari dengan cara menentukan rentang skala dengan menggunakan rumus rentang skala (Umar, 2014 : 164) yaitu sebagai berikut :

$$Rs = \frac{n(m-1)}{1}$$

Keterangan :  $Rs$  = Rentang Skala

$m$  = Jumlah alternatif jawaban tiap item

$n$  = Jumlah sampel

Instrumen untuk mengukur variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan jumlah alternatif jawaban setiap itemnya sama, maka perhitungannya pun sama pula. Perhitungan rentang skala variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja yaitu :

$$Rs = \frac{105(5-1)}{5} = 84$$

Tabel 3.3. Di bawah ini menjelaskan kriteria yang digunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.3. Kriteria Pengukuran Variabel

Skor	Kriteria
105 – 188	Sangat Rendah
189 – 272	Rendah
273 – 356	Cukup Tinggi
357 – 440	Tinggi
441 – 525	Sangat Tinggi

### 3.3.10. Rata – rata dan Deviasi Standar

Seberapa jauh nilai pengamatan tersebar di sekitar nilai rata-rata, dinamakan variasi atau disperse dari data. Ukuran variasi banyak jenisnya, tetapi yang sering dipergunakan adalah *variance* atau standar deviasi. Standar deviasi adalah akar dari *variance*, yaitu :

$$s = \sqrt{Vx}$$
$$s = \sqrt{\frac{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2}{n(n-1)}}$$

- Keterangan :
- $Vx$  = *Variance*
  - $X_i$  = Nilai pengamatan ke-i
  - $N$  = Jumlah pengamatan
  - $S$  = Standar deviasi

#### 3.3.10.1. Analisis Korelasi

Riduwan (2015: 227) menyatakan analisis korelasi digunakan untuk mencari hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Nilai koefisien korelasi akan terdapat dalam baris  $-1 \leq r \leq +1$ , yang akan menghasilkan kemungkinan sebagai berikut:

1.  $r$  bernilai positif, menunjukkan adanya pengaruh yang positif atau adanya korelasi langsung antara dua variabel yang diuji. Artinya bila variabel  $X$  bernilai kecil, maka akan berpasangan dengan variabel  $Y$  yang bernilai kecil juga, dan sebaliknya jika variabel  $X$  bernilai besar pula.  $r = +1$  atau mendekati  $+1$ , dua variabel yang diteliti akan sangat kuat secara positif.

2.  $r$  bernilai negatif, ini menyatakan bahwa terjadi korelasi negatif atau korelasi invers antar dua variabel yang diteliti. Artinya bila variabel  $X$  bernilai kecil, maka akan berpengaruh dengan variabel  $Y$  yang bernilai kecil juga, dan sebaliknya jika variabel  $X$  bernilai lebih besar, maka akan berpasangan dengan variabel  $Y$  yang besar pula. Jika  $r = -1$  atau mendekati  $-1$ , maka korelasi tiga variabel yang diteliti akan sangat kuat secara negatif.
3.  $r = 0$ , atau mendekati  $0$ , artinya bahwa korelasi antara dua variabel yang diteliti lemah atau bahkan tidak ada korelasi sama sekali.

Adapun kriteria yang dapat digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.4. Kriteria Uji Korelasi

Interval Koefisien	Kriteria
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017:147)

### 3.3.11. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis adalah kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih bersifat dugaan sementara karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis akan ditolak jika salah dan akan diterima jika benar. Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat bergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta yang sudah dikumpulkan. Uji hipotesis antara variabel  $X_1$  (budaya organisasi),  $X_2$  (lingkungan kerja) dan  $Y$  (kinerja karyawan).

#### 3.3.11.1. Model Statistik

Untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) digunakan analisis linier berganda dengan menggunakan uji T dan uji F. Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu budaya organisasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ). Menurut Sugiyono (2014:192) persamaan regresi berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + \epsilon$$

Dimana:

$Y$  : Variabel Dependen

$\alpha$  : Koefisien konstanta

$\beta$  : Koefisien regresi

$X$  : Variabel Independen

$\epsilon$  : Eksponen (variabel lain yang tidak diteliti)

### 3.3.11.2. Uji T (Parsial)

Uji t dilaksanakan untuk melihat signifikan dari pengaruh independen secara individu terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen, uji t adalah uji koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap dependen tersebut (Ghozali, 2016:98).

Pengujian ini dilaksanakan dengan membandingkan  $t_{\text{hitung}}$  dengan  $t_{\text{tabel}}$ . Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut :

1. Menyatakan hipotesis statistik untuk masing-masing variabel independen :
  - a. Variabel Budaya Organisasi  
 $H_0 : b_1 = 0$ , berarti tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.  
 $H_1 : b_1 > 0$ , berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
  - b. Variabel lingkungan kerja  
 $H_0 : b_2 = 0$ , berarti tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.  
 $H_1 : b_2 > 0$ . Berarti ada pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Menentukan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) yaitu sebesar 5% (0,5)

3. Menentukan kriteria penerimaan / penolakan  $H_0$ , yakni dengan melihat nilai signifikan :
  - a. Jika signifikan  $< 5\%$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  di terima.
  - b. Jika signifikan  $> 5\%$  maka  $H_0$  di terima atau  $H_1$  ditolak.
4. Pengambilan keputusan.

### 3.3.11.3. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesis
  - $H_0 : b_1, b_2 = 0$ , maka budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama / simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
  - $H_a : b_1, b_2 \neq 0$ , maka budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama / simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Menentukan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) yaitu sebesar 5% (0,5)
3. Menentukan kriteria penerimaan / penolakan  $H_0$ , yakni dengan melihat signifikan :
  - a. Jika signifikan  $< 5\%$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima.
  - b. Jika signifikan  $> 5\%$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_1$  ditolak.

#### 4. Pengambilan kesimpulan.

##### 3.3.11.4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjalankan variasi variabel dependent sangat terbatas (Riduwan, 2015:228). Rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien determinasi yaitu sebagai berikut :

$$Kd = R^2 \times 100$$

Dimana :  $Kd$  = Koefisien determinasi

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda

Nilai kd di atas menunjukkan berapa besar peran satu variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Profil Responden

Kuesioner yang di bagikan pada karyawan PT. Nusantara Ekspres Kilat hub Bandung divisi pengiriman bagian kurir melalui *google form* sebanyak 105 kuesioner. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai unit analisis.

##### 4.1.1. Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada table 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1. Profil berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen (%)
Laki – Laki	105	100
Perempuan	0	0
Total	105	100

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.1. di atas menunjukkan profil responden berdasarkan jenis kelamin karyawan PT. Nusantara Ekspres Kilat hub Bandung divisi pengiriman bagian kurir semuanya berjenis kelamin laki – laki.

#### 4.1.2. Profil Responden berdasarkan Usia

Penyajian data responden berdasarkan usia dapat dilihat pada table 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2. Profil berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah	Persen (%)
18 – 25	38	36,2
26 – 35	58	55,2
>35	9	8,6
Total	105	100

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.2. di atas menunjukkan profil responden berdasarkan usia karyawan PT. Nusantara Ekspres Kilat hub Bandung divisi pengiriman bagian kurir, ada 38 orang atau 36,2 % yang berusia 18 – 25 tahun, 58 orang atau 55,2 % berusia 26 – 35 tahun dan 9 orang atau 8,6 % yang berusia lebih dari 35 tahun.

#### 4.1.3. Profil Responden berdasarkan Status Pendidikan

Penyajian data responden berdasarkan status pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3. Profil berdasarkan Status Pendidikan

Status Pendidikan	Jumlah	Persen (%)
SMP/MTs	2	1,9
SMA/SMK/MA	91	86,7
Diploma	5	4,8
Sarjana	7	6,7
Total	105	100

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.3. di atas menunjukkan profil responden berdasarkan status pendidikan pada karyawan PT. Nusantara Ekspres Kilat hub Bandung divisi pengiriman bagian kurir. Dari data di atas diketahui ada 2 orang atau 1,9 % dengan tingkat pendidikan SMP/MTs, kemudian ada 91 orang atau 86,7% dengan tingkat pendidikan SMA/SMK/MA, 5 orang atau 4,8 % dengan tingkat pendidikan diploma dan 7 orang atau 6,7 % dengan tingkat pendidikan sarjana.

#### 4.1.4. Profil Responden berdasarkan Lama Kerja

Penyajian data responden berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4. Profil berdasarkan Lama Kerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persen (%)
<1 Bulan	19	18,1
1 – 6 Bulan	57	54,3
7 – 12 Bulan	10	9,5
>12 Bulan	19	18,1
Total	105	100

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.4. di atas menunjukkan profil responden berdasarkan lama kerja karyawan di PT. Nusantara Ekspres Kilat hub Bandung divisi pengiriman bagian kurir, terdapat 19 orang atau 18,1 % dengan lama kerja kurang dari 1 bulan, ada 57 orang atau 54,3 % dengan lama kerjanya 1 – 6 bulan, kemudian ada 10 orang atau 9,5 % yang lama kerjanya 7 – 12 bulan dan terdapat 19 orang atau 18,1 % dengan lama bekerja lebih dari 12 bulan.

#### 4.2. Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran

Pengujian kualitas instrumen berdasarkan hasil penelitian terhadap 105 orang responden melalui kuesioner dengan pernyataan untuk variabel budaya organisasi terdapat 7 pernyataan, variabel lingkungan kerja 4 pernyataan dan

variabel kinerja karyawan 4 pernyataan. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada ketiga variabel yakni budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 4.2.1. Uji Validitas

Instrumen dikatakan valid jika nilai koefisien korelasi  $>0,30$  dan jika nilai koefisien korelasi  $<0,30$  maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Adapun hasil dari pengolahan data bisa dilihat pada tabel – tabel beserta penjelasannya dibawah ini :

Tabel 4.5. Uji Validitas Budaya Organisasi

Pernyataan	Koefisien	Kriteria	Keterangan
Nilai budaya sebagai acuan	0,676	$> 0,30$	Valid
Membantu karyawan agar lebih cermat/teliti	0,636	$> 0,30$	Valid
Memotivasi fokus terhadap hasil/tujuan	0,524	$> 0,30$	Valid
Melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan	0,701	$> 0,30$	Valid
<i>Team work</i>	0,735	$> 0,30$	Valid
Motivasi dalam mengambil peluang	0,761	$> 0,30$	Valid
Rasa nyaman dengan organisasi yang ada	0,530	$> 0,30$	Valid

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Dari tabel 4.5. di atas menyatakan bahwa seluruh pernyataan atau item terhadap variabel budaya organisasi yang telah disebarkan kepada responden dinyatakan valid dan dapat digunakan. Nilai koefisien korelasi pada masing – masing item memenuhi persyaratan yaitu lebih besar dari 0,30 dengan rentang koefisien korelasi yaitu 0,524 – 0,761.

Tabel 4.6. Uji Validitas Lingkungan Kerja

Pernyataan	Koefisien	Kriteria	Keterangan
Perlengkapan kerja	0,461	> 0,30	Valid
Pelayanan kepada karyawan	0,548	> 0,30	Valid
Kondisi kerja	0,444	> 0,30	Valid
Hubungan personal	0,498	> 0,30	Valid

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.6. tersebut menyatakan bahwa seluruh pernyataan atau item terhadap variabel lingkungan kerja yang telah disebarkan melalui kuesioner kepada responden dinyatakan valid dan dapat digunakan. Nilai koefisien korelasi pada masing – masing item memenuhi persyaratan yaitu lebih besar dari 0,30 dengan rentang koefisien korelasi yaitu 0,444 – 0,548.

Tabel 4.7. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	Koefisien	Kriteria	Keterangan
Berpedoman pada target	0,511	> 0,30	Valid
Bekerja sesuai prosedur	0,672	> 0,30	Valid
Penyelesaian tepat waktu	0,522	> 0,30	Valid
Proses pengiriman yang benar	0,695	> 0,30	Valid

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.7. tersebut menyatakan bahwa seluruh pernyataan atau item terhadap variabel kinerja karyawan yang telah disebarakan melalui kuesioner kepada responden dinyatakan valid dan dapat digunakan. Nilai koefisien korelasi pada masing – masing item memenuhi persyaratan yaitu lebih besar dari 0,30 dengan rentang koefisien korelasi yaitu 0,511 – 0,695.

#### 4.2.2. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas selanjutnya item pernyataan akan di uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji instrumen dan hasil penelitian agar data tetap konsisten dalam berbagai waktu yang berbeda sehingga data dapat di percaya dan diandalkan. Pengujian reliabilitas dengan teknik *cronbach alpha* mengacu pada kriteria bahwa nilai koefisien yang diperoleh harus lebih besar dari pada 0,60. Adapun hasil dari pengolahan data bisa dilihat pada tabel – tabel beserta penjelasannya dibawah ini :

Tabel 4.8. Pengukuran Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Budaya organisasi	0,759	> 0,60	Reliabel
Lingkungan kerja	0,606	> 0,60	Reliabel
Kinerja karyawan	0,724	> 0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Hasil perhitungan pada pengujian tabel 4.8. di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* untuk instrumen budaya organisasi sebesar 0,759, nilai *cronbach*

*alpha* untuk instrumen lingkungan kerja sebesar 0,606 dan nilai *cronbach alpha* untuk instrumen kinerja karyawan sebesar 0,724.

Hal ini menunjukkan bahwa instrumen pengukuran budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach alpha* di atas 0,60 yang berarti instrumen tersebut reliabel.

### 4.3. Tanggapan Responden

Tanggapan responden pada penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara jelas gambaran mengenai variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan tanggapan dari responden.

Adapun rentang skor yang digunakan sebagai alat untuk penilaian tanggapan dari responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.9. Kriteria Pengukuran Variabel

Skor	Kriteria
105 – 188	Sangat Rendah
189 – 272	Rendah
273 – 356	Cukup Tinggi
357 – 440	Tinggi
441 – 525	Sangat Tinggi

Dengan membandingkan nilai bobot jawaban responden dengan nilai bobot standar tersebut, maka diketahui gambaran responden berdasarkan masing-masing variabel baik itu pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja

karyawan apakah tergolong sangat rendah, rendah, cukup tinggi, tinggi, atau sangat tinggi.

#### 4.3.1. Tanggapan Responden terhadap Budaya Organisasi

Pernyataan yang diajukan dalam kuesioner budaya organisasi ada 7 pernyataan, evaluasi dari pernyataan – pernyataan tersebut diuraikan pada bagian berikut :

Tabel 4.10. Nilai Budaya yang Menjadi Acuan

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S X F
1	1	0,95	1
2	3	2,86	6
3	14	13,33	42
4	66	62,86	264
5	21	20,00	105
Total	105	100,00	418
Kriteria	Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.10. Menunjukkan tanggapan responden terhadap pernyataan nilai budaya menjadi acuan termasuk kedalam kriteria yang tinggi dengan total skor 418. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memiliki nilai budaya yang tinggi seperti selalu memakai sepatu saat memasuki ruangan kerja, tertib saat melakukan pengambilan barang, melakukan stor COD (*cash on delivery*) dengan tepat dan selalu mengikuti protokol kesehatan, sehingga menjadi acuan karyawan dalam bekerja.

Tabel 4.11. Perusahaan Membantu Karyawan  
Agar Lebih Cermat/teliti Dalam Bekerja

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S X F
1	5	4,76	5
2	3	2,86	6
3	9	8,57	27
4	51	48,57	204
5	37	35,24	185
Total	105	100,00	427
Kriteria	Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.11. Menunjukkan tanggapan responden terhadap pernyataan perusahaan membantu karyawan agar lebih cermat/teliti dalam bekerja termasuk kedalam kriteria yang tinggi dengan total skor 427. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan selalu memberi tahu karyawannya tentang ketelitian saat melihat apakah barang tersebut COD atau tidak, alamatnya sudah sesuai atau tidak dan barang yang diterima dari *warehouse* dalam kondisi yang baik.

Tabel 4.12. Perusahaan Memotivasi Fokus Pada Hasil/tujuan

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S X F
1	4	3,81	4
2	6	5,71	12
3	10	9,52	30
4	47	44,76	188
5	38	36,19	190
Total	105	100,00	424
Kriteria	Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.12. Menunjukkan tanggapan responden terhadap pernyataan perusahaan memotivasi fokus terhadap hasil/tujuan termasuk kedalam kriteria yang tinggi dengan total skor 424. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan selalu memberikan motivasi kepada karyawannya agar fokus terhadap hasil/tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Misalnya seperti perusahaan selalu memberikan insentif kepada karyawan yang memenuhi target pengiriman setiap bulannya.

Tabel 4.13. Melibatkan Karyawan Dalam Mengambil Keputusan

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S X F
1	3	2,86	3
2	12	11,43	24
3	26	24,76	78
4	49	46,67	196
5	15	14,29	75
Total	105	100,00	376
Kriteria	Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.13. Menunjukkan tanggapan responden terhadap pernyataan melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan termasuk kedalam kriteria yang tinggi dengan total skor 376. Hal tersebut menunjukkan bahwa di PT. Nusantara Ekspres Kilat hub Bandung divisi pengiriman bagian kurir ketika ingin mengambil keputusan selalu melibatkan karyawannya. Contohnya ketika perusahaan akan menambah karyawan maka selalu ada perwakilan setiap distrik untuk memberikan masukan terhadap berapa orang yang diperlukan agar paket bisa terkirim dengan cepat.

Tabel 4.14. Menyelesaikan Pekerjaan Secara *Team Work*

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S X F
1	2	1,90	2
2	2	1,90	4
3	15	14,29	45
4	49	46,67	196
5	37	35,24	185
Total	105	100,00	432
Kriteria	Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.14. Menunjukkan tanggapan responden terhadap pernyataan menyelesaikan pekerjaan secara *team work* termasuk kedalam kriteria yang tinggi dengan total skor 432. Hal tersebut menunjukkan bahwa di PT. Nusantara Ekspres Kilat hub Bandung divisi pengiriman bagian kurir lebih menilai pekerjaan secara tim dibanding secara individu.

Tabel 4.15. Perusahaan Memotivasi Dalam Mengambil Peluang

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S X F
1	4	3,81	4
2	4	3,81	8
3	18	17,14	54
4	49	46,67	196
5	30	28,57	150
Total	105	100,00	412
Kriteria	Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.15. Menunjukkan tanggapan responden terhadap pernyataan perusahaan memotivasi dalam mengambil peluang/kesempatan termasuk kedalam kriteria yang tinggi dengan total skor 412. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan selalu memberikan arahan kepada seluruh karyawan agar aktif dalam mengambil peluang yang ada seperti jenjang karir yang ditawarkan perusahaan.

Tabel 4.16. Rasa nyaman Dengan Kondisi Organisasi yang ada

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S X F
1	4	3,81	4
2	11	10,48	22
3	30	28,57	90
4	45	42,86	180
5	15	14,29	75
Total	105	100,00	371
Kriteria	Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.16. Menunjukkan tanggapan responden terhadap pernyataan rasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada termasuk kedalam kriteria yang tinggi dengan total skor 371. Hal tersebut menunjukkan bahwa pihak manajemen dan karyawan nyaman dengan kondisi organisasi yang ada di perusahaan sehingga tidak menginginkan perubahan pada organisasi.

Tabel 4.17. Resume Total Skor Budaya Organisasi

Item	Skor	Kriteria
Nilai budaya yang menjadi acuan	418	Tinggi
Perusahaan membantu karyawan agar lebih cermat/teliti dalam bekerja	427	Tinggi
Perusahaan memotivasi fokus pada hasil/tujuan	424	Tinggi
Melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan	376	Tinggi
Menyelesaikan pekerjaan secara <i>team work</i>	432	Tinggi
Perusahaan memotivasi dalam mengambil peluang	412	Tinggi
Rasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada	371	Tinggi
Rata – rata	408,57	Tinggi

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Dari tabel 4.17. dapat dilihat skor tertinggi untuk variabel budaya organisasi adalah sebesar 432 pada item menyelesaikan pekerjaan secara *team work*. Skor terendah sebesar 371 yaitu pada item rasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada. Hasil perhitungan rata-rata adalah 408,57 skor tersebut pada rentang 357 - 440 atau berada pada kriteria tinggi maka dapat dikatakan bahawa budaya organisasi di PT. Nusantara Ekspres Kilat hub Bandung divisi pengiriman bagian kurir memiliki budaya organisasi yang baik.

### 4.3.2. Tanggapan Responden terhadap Lingkungan Kerja

Pernyataan yang diajukan dalam kuesioner lingkungan kerja adalah sebanyak 4 pernyataan. Evaluasi atas pernyataan-pernyataan tersebut diuraikan pada bagian berikut :

Tabel 4.18. Perlengkapan Kerja Sudah Memadai

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S X F
1	10	9,52	10
2	2	1,90	4
3	24	22,86	72
4	58	55,24	232
5	11	10,48	55
Total	105	100,00	373
Kriteria	Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.18. Menunjukkan tanggapan responden terhadap pernyataan perlengkapan kerja sudah memadai termasuk kedalam kriteria yang tinggi dengan total skor 373. Hal tersebut menunjukkan bahwa pihak perusahaan sudah menyediakan perlengkapan kerja yang dibutuhkan oleh karyawan seperti tas untuk membawa paket, jas hujan, plastik, perekat dan keranjang untuk memisahkan paket.

Tabel 4.19. Pelayanan Kepada Karyawan

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S X F
1	4	3,81	4
2	5	4,76	10
3	22	20,95	66
4	59	56,19	236
5	15	14,29	75
Total	105	100,00	391
Kriteria	Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.19. Menunjukkan tanggapan responden terhadap pernyataan pelayanan kepada karyawan termasuk kedalam kriteria yang tinggi dengan total skor 391. Hal tersebut menunjukkan bahwa pihak perusahaan melakukan pelayanan yang baik kepada semua karyawan.

Tabel 4.20. Kondisi kerja di PT. Nusantara Ekspres Kilat hub Bandung

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S X F
1	2	1,90	2
2	3	2,86	6
3	12	11,43	36
4	69	65,71	276
5	19	18,10	95
Total	105	100,00	415
Kriteria	Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.20. Menunjukkan tanggapan responden terhadap pernyataan kondisi kerja di PT. Nusantara Ekspres Kilat hub Bandung termasuk kedalam kriteria yang tinggi dengan total skor 415. Kondisi kerja diperusahaan sudah kondusif yang ditandai dengan tidak adanya perselisihan baik secara personal maupun secara kelompok.

Tabel 4.21. Hubungan Personal Dengan Rekan Kerja

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S X F
1	4	3,81	4
2	3	2,86	6
3	8	7,62	24
4	59	56,19	236
5	31	29,52	155
Total	105	100,00	425
Kriteria	Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.21. Menunjukkan tanggapan responden terhadap pernyataan hubungan personal dengan rekan kerja termasuk kedalam kriteria yang tinggi dengan total skor 425. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antar karyawan di PT. Nusantara Ekspres Kilat hub Bandung divisi pengiriman bagian kurir terjalin dengan baik.

Tabel 4.22. Resume Total Skor Lingkungan Kerja

Item	Skor	Kriteria
Perlengkapan kerja sudah memadai	373	Tinggi
Pelayanan kepada karyawan	391	Tinggi
Kondisi kerja di PT. Nusantara Ekspres Kilat hub Bandung	415	Tinggi
Hubungan personal dengan rekan kerja	425	Tinggi
Rata – rata	401	Tinggi

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Dari tabel 4.22. dapat dilihat skor tertinggi untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 425 pada item hubungan personal dengan rekan kerja. Skor terendah sebesar 373 yaitu pada item perlengkapan kerja sudah memadai. Hasil perhitungan rata-rata adalah 401 skor tersebut pada rentang 357 - 440 atau berada pada kriteria tinggi maka dapat dikatakan bahwa karyawan di PT. Nusantara Ekspres Kilat hub Bandung divisi pengiriman bagian kurir memiliki tingkat lingkungan kerja yang tinggi.

#### **4.3.3. Tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan**

Pernyataan yang diajukan dalam kuesioner kinerja karyawan sebanyak 4 pernyataan. Evaluasi atas pernyataan-pernyataan tersebut diuraikan pada bagian berikut :

Tabel 4.23. Bekerja Berpedoman Pada Target

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S X F
1	0	0,00	0
2	2	1,90	4
3	8	7,62	24
4	55	52,38	220
5	40	38,10	200
Total	105	100,00	448
Kriteria	Sangat tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.23. Menunjukkan tanggapan responden terhadap pernyataan bekerja berpedoman pada target termasuk kedalam kriteria sangat tinggi dengan total skor 448. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan selalu memenuhi target yang diberikan perusahaan.

Tabel 4.24. Bekerja Berdasarkan Prosedur yang ada

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S X F
1	2	1,90%	2
2	2	1,90%	4
3	10	9,52%	30
4	56	53,33%	224
5	35	33,33%	175
Total	105	100,00%	435
Kriteria	Tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.24. Menunjukkan tanggapan responden terhadap pernyataan bekerja berdasarkan prosedur yang ada termasuk kedalam kriteria tinggi dengan total skor 435. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Nusantara Ekspres Kilat hub Bandung divisi pengiriman bagian kurir selalu mengikuti prosedur yang telah disampaikan.

Tabel 4.25. Penyelesaian Kerja Tepat Waktu

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S X F
1	2	1,90	2
2	2	1,90	4
3	3	2,86	9
4	58	55,24	232
5	40	38,10	200
Total	105	100,00	447
Kriteria	Sangat tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.25. Menunjukkan tanggapan responden terhadap pernyataan penyelesaian kerja tepat waktu termasuk kedalam kriteria sangat tinggi dengan total skor 447. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Nusantara Ekspres Kilat hub Bandung divisi pengiriman bagian kurir selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan target perusahaan.

Tabel 4.26. Melakukan Proses Pengiriman yang benar

Skor (S)	Frekuensi (F)	Persen (%)	S X F
1	3	2,86	3
2	4	3,81	8
3	3	2,86	9
4	51	48,57	204
5	44	41,90	220
Total	105	100,00	444
Kriteria	Sangat tinggi		

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Tabel 4.26. Menunjukkan tanggapan responden terhadap pernyataan melakukan proses pengiriman yang benar termasuk kedalam kriteria sangat tinggi dengan total skor 444. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Nusantara Ekspres Kilat hub Bandung divisi pengiriman bagian kurir selalu mengikuti SOP (*standar oprational prosedure*) yang telah di beritahukan seperti meminta tandatangan penerima, nama penerima, hubungan penerima dengan *buyer* jika yang menerimanya bukan *buyer* langsung, melakukan foto bukti, konfirmasi jika paket di terima bukan relasi (misalnya simpan di teras) dan tidak meminta ongkos kirim.

Tabel 4.27. Resume Total skor Kinerja Karyawan

Item	Skor	Kriteria
Bekerja berpedoman pada target	448	Sangat tinggi
Bekerja berdasarkan prosedur yang ada	435	Tinggi
Penyelesaian kerja tepat waktu	447	Sangat tinggi
Melakukan proses pengiriman yang benar	444	Sangat tinggi
Rata – rata	443,5	Sangat tinggi

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Dari tabel 4.27. Dapat dilihat skor tertinggi untuk variabel kinerja karyawan adalah sebesar 448 pada item bekerja berpedoman pada target. Skor terendah sebesar 435 yaitu pada item bekerja berdasarkan prosedur yang ada. Hasil perhitungan rata-rata adalah 443,5 skor tersebut pada rentang 441 - 525 atau berada pada kriteria sangat tinggi maka dapat dikatakan bahwa karyawan di PT. Nusantara Ekspres Kilat hub Bandung divisi pengiriman bagian kurir memiliki kinerja yang baik.

#### 4.4. Rata – Rata Deviasi Standar dan Korelasi antar Variabel

##### 4.4.1. Rata-rata dan Deviasi Standar

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan, didapatkan hasil dari perhitungan rata-rata dan deviasi standar yang disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.28. *Mean* dan Standar Deviasi

Variabel	N	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Budaya organisasi	105	27,2381	4,2393
Lingkungan kerja	105	15,2762	1,7677
Kinerja karyawan	105	16,8952	1,9262

Sumber: Data diolah peneliti 2020

Pada tabel 4.28. Dapat dilihat bahwa nilai rata-rata tertinggi dalam penelitian ini yaitu variabel budaya organisasi sebesar 27,2381 dan terendah yaitu

variabel lingkungan kerja sebesar 16,8952. Sedangkan untuk rata-rata variabel pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 19,8031.

Nilai standar deviasi tertinggi dimiliki oleh variabel budaya organisasi yaitu sebesar 4,2393 dan angka terendah dimiliki oleh variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 1,7677. Dengan ini menunjukkan semakin tinggi nilai standar deviasi maka semakin tidak stabil variabel tersebut.

#### **4.4.2. Korelasi antar Variabel**

Perhitungan korelasi digunakan untuk melihat keeratan hubungan antar variabel yang dikaji. Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *pearson correlation*. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Probabilitas signifikansi  $<$  dari 0,05 maka dinyatakan signifikan.
2. Probabilitas signifikansi  $>$  dari 0,05 maka dinyatakan tidak signifikan.

Adapun kriteria yang digunakan dalam uji korelasi ditunjukkan pada tabel 4.29. di bawah ini.

Tabel 4.29. Kriteria Uji Korelasi

Interval Koefisien	Kriteria
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017:147)

Tabel 4.30. Korelasi antar Variabel

Variabel	Korelasi	Kinerja karyawan
Budaya organisasi	<i>Pearson correlation</i>	0,175
	Sig. (2-tailed)	0,074
Lingkungan kerja	<i>Pearson correlation</i>	0,335
	Sig. (2-tailed)	0,000

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.30. didapat koefisien korelasi antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut.

1. Besar korelasi antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan adalah 0,175 dengan nilai signifikansi sebesar 0,074. Nilai koefisien korelasi 0,175

menunjukkan hubungan sangat rendah, nilai signifikan 0,074 menunjukkan pengaruh tidak signifikan karena  $0,074 > 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan sangat rendah dan pengaruhnya tidak signifikan.

2. Besar korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah 0,335 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai koefisien korelasi 0,335 menunjukkan hubungan rendah, nilai signifikan 0,000 menunjukkan pengaruh signifikan karena  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan rendah dan pengaruhnya signifikan.

#### **4.5. Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh positif antara variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji hipotesis yang diajukan, uji statistik yang digunakan adalah uji-*t* atau uji parsial, uji-*f* atau simultan dan koefisien determinasi. Kriteria yang digunakan adalah jika nilai probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sedangkan jika probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Untuk mempermudah dalam menganalisis data, semua pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan program PASW Statistics 25.0 (*Predictive Analytic Software*) atau lebih dikenal sebagai SPSS 25.0.

#### 4.5.1. Model Statistik

Peneliti melakukan analisis regresi linier berganda untuk membentuk persamaan linier dari variabel – variabel penelitiann. Adapun hasil analisis regresi linieir berganda ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.31. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,064	1,782		6,210	,000
Budaya organisasi	,142	,043	,313	3,327	,001
Lingkungan kerja	,128	,103	,117	1,244	,216

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan tabel 4.31. maka didapat model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

$$Y = 11,064 + 0,142 X_1 + 0,128 X_2 + \epsilon$$

1. Konstanta ( $\alpha$ ) memiliki nilai sebesar 11,064. Hal ini menunjukkan apabila budaya organisasi dan lingkungan kerja tidak ada (nilainya adalah 0), maka kinerja karyawan PT. Nusantara Ekspres Kilat hub Bandung divisi pengiriman bagian kurir nilainya sebesar 11,064.
2. Koefisien regresi variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0,142. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan searah antara variabel budaya

organisasi dengan kinerja karyawan. Apabila variabel budaya organisasi tinggi maka kinerja karyawan tinggi dan apabila budaya organisasi rendah maka kinerja karyawan juga rendah.

3. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,128. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan searah antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Apabila variabel lingkungan kerja baik maka kinerja karyawan akan tinggi dan apabila lingkungan kerjanya buruk maka kinerja karyawan akan rendah.

#### 4.5.2. Uji-t (Parsial)

Penelitian ini menggunakan uji-t untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh antara variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara masing - masing. Adapaun hasil dari perhitungan yang telah diolah peneliti adalah sebagai berikut :

Tabel 4.32. Uji-t (parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	<i>T</i>	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,064	1,782		6,210	,000
Budaya organisasi	,142	,043	,313	3,327	,001
Lingkungan kerja	,128	,103	,117	1,244	,216

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan hasil perhitungan seperti yang terlihat pada tabel 4.32. diperoleh nilai signifikansi sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 (Budaya organisasi)

$H_0:\beta_1 = 0$  Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

$H_1:\beta_1 > 0$  Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian uji parsial menunjukkan nilai  $\beta$  untuk budaya organisasi 0,313 dengan tingkat signifikan 0,001, karena  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nusantara Ekspres Kilat hub Bandung divisi pengiriman bagian kurir.

2. Hipotesis 2 (Lingkungan kerja)

$H_0:\beta_2 = 0$  Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_2:\beta_2 > 0$  Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian uji parsial menunjukkan nilai  $\beta$  untuk lingkungan kerja adalah sebesar 0,117 dengan tingkat signifikan 0.216, karena  $0,216 > 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Dengan demikian bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan

terhadap kinerja karyawan di PT. Nusantara Ekspres Kilat hub Bandung divisi pengiriman bagian kurir.

#### 4.5.3. Uji-f (Simultan)

Penelitian ini menggunakan uji-f untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh antara variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara bersamaan. Adapun hasil dari perhitungan yang telah diolah peneliti adalah sebagai berikut :

Tabel 4.33. Uji-f (simultan)

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	48,464	2	24,232	7,326	,001 <sup>b</sup>
Residual	337,384	102	3,308		
Total	385,848	104			

Sumber : Data diolah peneliti 2020

- a. Dependent Variable: Kinerjakaryawan
- b. Predictors: (Constant), Lingkungankerja, Budayaorganisasi

Dari hasil penelitian uji simultan menunjukkan nilai f untuk budaya organisasi dan lingkungan kerja adalah sebesar 7,326 dengan tingkat signifikan 0.001, karena  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Dengan demikian bahwa secara simultan budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nusantara Ekspres Kilat hub Bandung divisi pengiriman bagian kurir.

#### 4.5.4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependent dapat dijelaskan oleh variabel independent. Hasil koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.34. Koefisien Determinasi

R	R Square
0,354 <sup>a</sup>	0,126

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Besarnya koefisien determinasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Kd &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,126 \times 100\% \\ &= 12,6\% \end{aligned}$$

Berdasarkan nilai koefisien determinasi menyatakan bahwa perubahan-perubahan pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja sebesar 12,6%. Sisanya 87,4% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar kedua variabel tersebut yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Salah satu variabel di luar penelitian ini yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah stres kerja. Cahyana *et al.*, (2017) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **4.6. Pembahasan, Implikasi dan Keterbatasan**

### **4.6.1. Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Ekspres Kilat hub Bandung divisi pengiriman bagian kurir. Budaya organisasi merupakan sebuah nilai yang dianut oleh seluruh karyawan dalam sebuah organisasi. Dimana setiap karyawan harus memahami karakteristik budaya organisasi diperusahaan, ciri khas dari suatu organisasi tersebut untuk menunjang kinerja karyawan sehingga manfaat budaya organisasi sebagai faktor konstruktif suatu perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan kinerja karena merasa nyaman dalam bekerja Marta & Triwijayanti (2016). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Taurisan & Ratnawati (2012) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan Gita & Yuniawan (2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian dari variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Nauli & Pradopo (2019) menyatakan lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan Sinaga *et.,al* (2020) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan Ratri & Palupiningdyah (2014)

yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian dari variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Ekspres Kilat hub Bandung divisi pengiriman bagian kurir. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulistiawan *et., al* (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.6.2. Implikasi**

##### **4.6.2.1. Implikasi Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini mengimplikasi bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan.

##### **4.6.2.2. Implikasi Praktis**

Secara praktis, penelitian ini mengimplikasi agar perusahaan PT. Nusantara Ekspres Kilat hub Bandung divisi pengiriman bagian kurir untuk lebih memperhatikan kinerja karyawan. Diharapkan indikator – indikator yang telah dijabarkan pada penelitian ini, dapat dijadikan acuan oleh perusahaan untuk lebih melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan lebih melengkapi peralatan yang dibutuhkan oleh kurir seperti karung, penambahan tim *warehouse*

dan penambahan tempat pembagian paket. Hal tersebut dimaksudkan agar karyawan bisa lebih cepat dalam melakukan pengiriman dan berimplikasi terhadap kinerja karyawan sehingga akan mempengaruhi nilai perusahaan di masa yang akan datang.

#### **4.6.3. Keterbatasan**

Dalam penelitian ini, peneliti menemukan keterbatasan – keterbatasan selama proses penelitian. Keterbatasan ini diharapkan bisa menjadi pertimbangan bagi peneliti selanjutnya yang akan membahas topik yang serupa dengan penelitian ini. Keterbatasan tersebut antara lain :

1. Jumlah responden yang sedikit yaitu 105 responden yang diambil dari bagian kurir di PT. Nusantara Ekspres Kilat hub Bandung divisi pengiriman. Hal tersebut akan lebih baik jika peneliti selanjutnya dapat menggunakan semua bagian di perusahaan sebagai responden agar hasil dari penelitiannya lebih sempurna.
2. Data yang diperoleh didapatkan dari presepsi jawaban responden yang ada, bukan melalui observasi secara langsung terhadap responden.
3. Penelitian ini menggunakan data berupa jawaban responden atas pernyataan yang diajukan pada kuesioner penelitian. Hal ini dapat berimplikasi pada (dua) hal yaitu:
  - a. Responden mungkin menjawab pernyataan tidak secara sungguh-sungguh dan cermat dalam menjawabnya.

- b. Responden mungkin kurang familiar dengan pernyataan-pernyataan yang diajukan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Setelah melalui beberapa tahapan seperti pengumpulan data, pengolahan data, analisis data, interpretasi hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nusantara Ekspres Kilat hub Bandung divisi pengiriman bagian kurir maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarakan kepada karyawan PT. Nusantara Espres Kilat hub Bandung divisi pengiriman bagian kurir, di dapat persepsi responden terhadap budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Persepsi reponden terhadap budaya organisasi termasuk kriteria yang tinggi. Selanjutnya persepsi responden terhadap variabel lingkungan kerja juga berada pada kriteria tinggi. Untuk persepsi responden terhadap kinerja karyawan berada pada kriteria sangat tinggi.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Ekspres Kilat hub Bandung divisi pengiriman bagian kurir. Apabila variabel budaya organisasi baik seperti perusahaan selalu mengingatkan karyawannya agar lebih cermat dan teliti dalam melakukan pengiriman maka kinerja karyawan akan tinggi.

3. Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Ekspres Kilat hub Bandung divisi pengiriman bagian kurir. Lingkungan kerja yang baik seperti kondisi kerja yang kondusif, hubungan personal antar karyawan yang baik dan perlengkapan kerja yang memadai maka kinerja karyawan akan tinggi.
4. Secara simultan budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Ekspres Kilat hub Bandung divisi pengiriman bagian kurir. Budaya organisasi yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Misalnya budaya dalam pengambilan keputusan yang selalu melibatkan karyawan, kemudian dalam lingkungan kerja perusahaan melakukan pelayanan terhadap karyawan dengan baik maka kinerja karyawan akan tinggi.

## **5.2. Saran**

### **5.2.1. Saran Teoritis**

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan koefisien determinasi sebesar 12,6%. Sisanya 87,4% disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar kedua variabel tersebut yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Sehingga peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja.

### **5.2.2. Saran Praktis**

Berdasarkan hasil penelitian penilaian budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Ekspres Kilat hub Bandung divisi pengiriman bagian kurir penilaian terendah ada pada indikator melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu pimpinan PT. Nusantara Ekspres Kilat hub Bandung divisi pengiriman bagian kurir agar lebih melibatkan karyawannya dalam mengambil keputusan sehingga tidak ada perbedaan pendapat yang akan berimplikasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian penilaian lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Ekspres Kilat hub Bandung divisi pengiriman bagian kurir penilaian terendah ada pada perlengkapan kerja yang masih kurang di PT. Nusantara Ekspres Kilat hub Bandung divisi pengiriman bagian kurir. Oleh karena itu, PT. Nusantara Ekspres Kilat hub Bandung divisi pengiriman harus melengkapi perlengkapan kerja agar kinerja karyawan PT. Nusantara Ekspres Kilat hub Bandung divisi pengiriman bagian kurir lebih meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Annida, Rena., Tinik Sugiati dan Rini Rahmawati. 2018. Analisis Interaksi Komitmen Afektif Pada *Locus Of Control* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PDAM Bandarmasin Kota Banjarmasin. Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 6, No. 3.
- Bahri, Moh. Saiful. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen. Surabaya: CV. Jakad Publising Surabaya.
- Dewi, Sari Kusuma., Agus Prianto. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol. 1, No. 4.
- Dharma, Robby., Dori Mittra Candana dan Sancia Arilla. 2020. Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Mandiri Utama Finance. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, Vol. 1, No. 6.
- Fahmi, Irham. 2018. Manajemen Kinerja. Bandung: Alfabeta.
- Gita, Robetus., Ahyar Yuniawan. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan). *Journal Of Management*, Vol. 5, No. 3.

- Gultomo, Dedek Kurniawan. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan. Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 14, No. 2.
- Hafiid, Harits. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Di Bagian Sumber Daya Manusia. *Public Administration Journal*, Vol. 3, No. 1.
- Hanafi, Bayu Dwilaksono., Corry Yohana. 2017. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. BNI *Lifeinsurance*. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Vol. 5, No. 1.
- Hasan, Syahril. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman. Jurnal Benefita, Vol. 1, No. 1.
- Jalla, Misrawati., Muhlis Ruslan dan Indrayani Nur. 2019. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mitra PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara. *Economics Bosowo Journal*, Vol. 5, No. 3.
- Kristanti, Desi., Ria Lestari Pangastuti. 2019. Kiat – Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi . Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Logahan., M. Jerry dan Naga. 2012. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia. *Jurnal Binus Business* , Vol. 3, No. 1.

- Marta, Jujung Dwi., Dewie Triwijayanti. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. X. Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol. 8, No. 2.
- Meilina, Restin., Rino Sardanto. 2020. Dampak Perubahan Lingkungan Kerja Non Fisik Masa Pandemi Covid-19 bagi Karyawan Toserba Barokah Kota Kediri. Jurnal Penelitian Manajemen Terapan, Vol. 5, No. 1.
- Muis, Muhammad Ras., J. Jufrizen dan Muhammad Fahmi. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitment Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vo. 1, No. 1.
- Nauli, Anggita Trisia., Loeky Rono Pradopo. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSPAD Gatot Soebroto. Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Vol. 1, No. 1.
- Prabowo, Lindu., Anwar Sanusi dan Tanto Sumarsono. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi, Vol. 8, No. 1.
- Prasetyo, Haby Bagus., C. Sri Hartati dan Soenarmi. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Bank JATIM Cabang Bojonegoro. Jurnal Mitra Manajemen, Vol. 4, No. 3.
- Ratri, Nur., Palupiningdyah. 2014. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara. *Management Analysis Journal*, Vol. 1, No. 3.

- Reverawati, Ika Prahastuti., Mei Indrawati dan Muninghar. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro. Jurnal Mitra Manajemen, Vol. 4, No. 3.
- Riduwan. 2015. Dasar – Dasar Statistik. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, P. Stephen., Judge, A. Timothy. 2015. Prilaku Organisasi. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Sidik, A. Rohim., Sutoyo. 2020. Analisis Kepemimpinan Transformasional, Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Dimasa Pandemi Covid-19. Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 5, No. 1.
- Sinaga, Eduard Ricardo Hasudungan., Sri Langgeng Ratnasari dan Zulkifli. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial. Jurnal Dimensi, Vol. 9, No. 3.
- Sinaga, Parlis. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. AKADEMIKA, Vol. 16, No. 2.

- Sugiyono. 2017. Etode Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung. Alfabeta.
- Sulaksono, Hari. 2015. Budaya Organisasi dan Kinerja. Yogyakarta: Guru Penerbit CV. Budi Utama.
- Sulistiawan, Deni., Sukisno S. Riadi dan Siti Maria. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen, Vol. 14, No.2.
- Taurisan, Chaterina Melina., Intan Ratnawati. 2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitment Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). Jurnal Bisnis & Ekonomi, Vol. 19, No. 2.
- Wartono, Tri. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Majalah *Mother And Baby*. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Vol. 4, No.2.
- Waspodo., AWS Agung dan Paramita Widya. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Unitex di Bogor. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, Vol. 4, No. 1.

**Lampiran 1 : Daftar Hadir Bimbingan dan Surat Keterangan Mengikuti Sidang**

DAFTAR HADIR BIMBINGAN SKRIPSI

STIE STAN-INDONESIA MANDIRI 2020/2021

Nama : Ihsan Aripudin  
NIM/Program Studi : 381861018/Manajemen  
Pembimbing : Dr. Leni Susanti, S.E., M.Si  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Ekspres Kilat Hub Bandung.

No.	Tanggal	Materi Bimbingan	Keterangan
1	18 Oktober 2020	Pengajuan Judul	
2	20 Oktober 2020	Pengarahan Bimbingan	Zoom Meeting : <a href="https://zoom.us/j/95404190264?pwd=dHBGazRkYjEvZWxCcnJBZklxa3ZiZz09">https://zoom.us/j/95404190264?pwd=dHBGazRkYjEvZWxCcnJBZklxa3ZiZz09</a>
3	25 Oktober 2020	Pembagian Materi Pengarahan Bimbingan	
4	30 Oktober 2020	Pengajuan BAB I	ACC
5	5 November 2020	Penyusunan BAB III, dan IV	Zoom Meeting : <a href="https://zoom.us/j/98803398439?pwd=Q2FNNkIrbI9zbnJNL0lNbjBqUHRlQT09">https://zoom.us/j/98803398439?pwd=Q2FNNkIrbI9zbnJNL0lNbjBqUHRlQT09</a>
6	15 November 2020	Pengajuan BAB II	Revisi
7	18 November 2020	Pengajuan Revisi BAB II	ACC
8	24 November 2020	Pengajuan BAB III	Revisi
9	30 November 2020	Pengajuan Revisi BAB III	Revisi

10	1 Desember 2020	Pengajuan Kuesioner	ACC dan Menyebar Kuesioner
11	2 Desember 2020	Pengajuan Revisi BAB III	ACC
12	19 Desember 2020	Pengajuan BAB IV	Revisi
13	24 Desember 2020	Pengajuan Revisi BAB IV	ACC
14	2 Januari 2021	Pengajuan BAB V	Revisi
15	4 Januari 2021	Pengajuan Abstrak	Revisi
16	5 Januari 2021	Pengajuan Revisi BAB V dan Abstrak	ACC
17	6 Januari 2021	Penyusunan BAB V, Abstrak dan Kerapihan Penyusunan Skripsi	Zoom Meeting : <a href="https://zoom.us/j/93750665300?pwd=V3BQYndrdVR2b2RMY3VreTkyVS8rUT09">https://zoom.us/j/93750665300?pwd=V3BQYndrdVR2b2RMY3VreTkyVS8rUT09</a>
18	8 Januari 2021	Pengajuan Skripsi	Koreksi
19	10 Januari 2021	Pengajuak Revisi Skripsi	ACC

Bandung, Januari 2021

Dr. Leni Susanti, S.E., M.Si  
NIDN.04037501

SURAT KETERANGAN MENGIKUTI SIDANG

Keterangan ini menerangkan bahwa:

Nama : Ihsan Aripudin  
NIM/NIRM : 381861018  
Program Studi : Manajemen  
Pembimbing : Dr. Leni Susanti, S.E., M.Si  
Pertemuan Bimbingan : ..... (.....) kali

Telah menyelesaikan Skripsi dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Kepegawaian dan Umum serta Sub Bagian Keuangan dan Aset Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Demikian Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagai syarat mengikuti Sidang Skripsi.

Bandung, Januari 2021  
Pembimbing,

Dr. Leni Susanti, S.E., M.Si  
NIDN.04037501

Tembusan:

1. Ketua Program Studi Ybs.
2. Mahasiswa Ybs.

## Lampiran 2 : Surat Ijin Penelitian

  
**PT. NUSANTARA EKSPRES KILAT (SHOPEE INDONESIA)**  
Jl. Terusan Buah Batu No. 214, Kujangsari, Kec. Bandung Kidul, Kota Bandung, Jawa Barat 40267

No :  
Hal : Izin Penelitian

Kepada Yth:  
Ketua Program Studi Manajemen  
STIE-STAN Indonesia Mandiri Bandung  
Di Tempat

Dengan hormat,  
Yang bertandatangan di bawah ini :  
Nama : SUTOYO  
Jabatan : Lead Hub Bandung PT. Nusantara Ekspres Kilat

Menerangkan bahwa,  
Nama : Ihsan Aripudin  
NIM : 3818610188  
Jurusan : Manajemen SI

Telah kami setuju untuk melaksanakan Observasi / Survey / Permintaan Data / Penelitian di PT Nusantara Ekspres Kilat Hub Bandung dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" selama 1 (satu) bulan mulai tanggal 18 November 2020 s.d 18 Desember 2020.

Dengan ketentuan :

1. Mematuhi Tata Tertib dan Peraturan yang berlaku di tempat pelaksanaan.
2. Tidak mengganggu aktivitas kerja karyawan lainnya.
3. Hasil penelitian tidak untuk di publikasikan.

Demikian untuk di pergunakan sebagaimana mestinya.

Bandung, 16 November 2020  
Lead Hub Bandung  
PT. Nusantara Ekspres Kilat

  
Sutoyo

### **Lampiran 3 : Daftar Riwayat Hidup**

#### **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

##### **DATA PRIBADI**

1. Nama Lengkap : Ihsan Aripudin
2. Umur : 21 Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki – Laki
4. Tempat/Tanggal Lahir : Tasikmalaya, 15 Maret 1999
5. Agama : Islam
6. Alamat Rumah : Jl. Babakansari 1 gg. Hj. Pagih No. 33
7. E-mail : ihsanaripudin032@gmail.com
8. No. Handphone : 083824086007

##### **LATAR BELAKANG PENDIDIKAN**

1. 2006 – 2011 : SDN Kertajaya
2. 2011 – 2014 : SMPN 1 Salopa
3. 2014 – 2017 : SMKN Manonjaya
4. 2018 – 2021 : STIE STAN- Indonesia Mandiri

## **Lampiran 4: Kuesioner**

### **Kuesioner**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Responden

Bagian Kurir PT. Nusantara Ekspres Kilat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian skripsi yang sedang saya lakukan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STAN Indonesia Manidri Dengan judul “pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan” (Studi di PT. Nusantara Ekspres Kilat Hub Bandung). Saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini sebagai data yang akan dipergunakan dalam penelitian tersebut.

Data yang dianalisis bersifat agregat, oleh karenanya tidak memunculkan nama Bapak/ibu secara individual. Peneliti menjamin sepenuhnya kerahasiaan isi kuesioner. Atas kesediaan dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Ihsan Aripudin

## **A. IDENTITAS RESPONDEN**

1. Jenis Kelamin

Laki – Laki     Perempuan

2. Usia

18 – 25 tahun         26 – 35 tahun         >35 tahun

3. Pendidikan terakhir

SD                     SMA/SMK/MA                     Sarjana

SMP/MTS     Diploma

4. Lama bekerja

Kurang dari satu bulan         1 – 6 Bulan

7 – 12 Bulan                     lebih dari satu tahun

## **B. KUESIONER**

### **Petunjuk pengisian**

Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat saudara/i dengan memberikan tanda centang (✓) pada kolom jawaban yang saudara/i anggap paling sesuai.

Keterangan Kolom Jawaban

1. SS     = Sangat Setuju
2. S      = Setuju
3. KS     = Kurang Setuju
4. TS     = Tidak Setuju
5. STS    = Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Budaya Organisasi</b>						
1.	Perusahaan mempunyai nilai budaya yang menjadi acuan saya didalam bekerja.	5	4	3	2	1
2.	Perusahaan membantu saya untuk lebih cermat/teliti dalam melakukan pekerjaan.	5	4	3	2	1
3.	Perusahaan memotivasi saya untuk fokus pada hasil/tujuan yang ingin dicapai perusahaan.	5	4	3	2	1
4.	Perusahaan selalu melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan.	5	4	3	2	1
5.	Perusahaan lebih menekankan penyelesaian pekerjaan secara team work dibanding secara individual.	5	4	3	2	1
6.	Perusahaan memotivasi saya untuk aktif mengambil kesempatan/peluang yang ada.	5	4	3	2	1
7.	Pihak manajemen dan karyawan sangat nyaman dengan kondisi organisasi sehingga tidak menginginkan adanya perubahan pada organisasi.	5	4	3	2	1
<b>Lingkungan Kerja</b>						

8.	Perlengkapan kerja di perusahaan sudah memadai.	5	4	3	2	1
9.	Pelayanan pada karyawan sangat baik.	5	4	3	2	1
10.	Kondisi kerja di PT. Nusantara Ekspres Kilat sudah kondusif.	5	4	3	2	1
11.	Hubungan personal saudara dengan rekan kerja terjalin dengan baik.	5	4	3	2	1
<b>Kinerja Karyawan</b>						
12.	Saya bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau diselesaikan.	5	4	3	2	1
13.	Untuk memenuhi kualitas yang baik, saya selalu bekerja berdasarkan prosedur-prosedur yang ada.	5	4	3	2	1
14.	Bagi saya, penyelesaian kerja tepat waktu itu penting dan harus dicapai.	5	4	3	2	1
15.	Proses pengiriman dilakukan berdasarkan pada cara-cara yang benar.	5	4	3	2	1

## Lampiran 5 : Tanggapan Responden

### 1. Budaya Organisasi

Bo 1	Bo 2	Bo 3	Bo 4	Bo 5	Bo 6	Bo 7	JUMLAH	RATA -RATA
4	1	5	3	3	4	3	23	3,285714286
3	1	4	3	1	1	4	17	2,428571429
4	1	4	4	4	4	4	25	3,571428571
5	5	5	4	5	5	1	30	4,285714286
5	3	3	2	4	1	3	21	3
4	4	1	5	5	4	3	26	3,714285714
4	5	4	2	5	4	4	28	4
5	5	5	5	5	5	4	34	4,857142857
4	1	5	4	5	2	5	26	3,714285714
4	5	5	5	5	1	3	28	4
4	1	2	1	4	4	4	20	2,857142857
4	5	5	4	5	5	3	31	4,428571429
4	4	4	4	4	4	4	28	4
1	2	1	1	1	1	1	8	1,142857143
5	5	5	5	5	5	3	33	4,714285714
5	5	5	4	5	5	4	33	4,714285714
4	5	4	4	4	5	1	27	3,857142857
5	5	5	5	5	4	4	33	4,714285714
4	5	5	5	5	5	5	34	4,857142857
4	4	2	4	4	2	4	24	3,428571429
4	2	1	4	4	2	4	21	3
4	5	4	5	5	5	1	29	4,142857143
5	5	5	5	5	5	5	35	5
4	2	4	3	4	4	4	25	3,571428571
4	4	1	4	5	4	5	27	3,857142857
4	4	4	3	3	4	3	25	3,571428571
5	5	5	5	5	5	5	35	5
5	5	2	4	5	5	4	30	4,285714286
4	4	4	4	4	4	4	28	4
5	5	5	4	5	5	4	33	4,714285714
4	4	4	4	4	4	4	28	4
4	4	2	4	3	4	4	25	3,571428571
5	5	5	4	4	5	5	33	4,714285714
4	4	4	3	5	4	4	28	4
4	4	2	5	5	5	5	30	4,285714286
5	4	4	4	5	5	4	31	4,428571429
5	4	2	4	5	5	5	30	4,285714286
4	5	5	4	5	5	5	33	4,714285714
2	5	5	4	5	5	2	28	4

3	5	4	4	3	4	3	26	3,714285714
4	5	5	4	4	5	4	31	4,428571429
5	5	5	5	5	5	5	35	5
5	5	4	4	4	5	4	31	4,428571429
4	4	5	5	5	4	4	31	4,428571429
5	5	5	4	5	5	4	33	4,714285714
5	5	5	4	4	5	5	33	4,714285714
3	4	3	2	4	4	4	24	3,428571429
4	4	4	3	4	4	4	27	3,857142857
4	4	4	2	2	2	2	20	2,857142857
4	4	4	4	4	4	3	27	3,857142857
4	4	3	4	5	3	3	26	3,714285714
4	4	4	3	4	4	3	26	3,714285714
4	4	4	4	4	4	4	28	4
4	5	5	4	4	4	4	30	4,285714286
4	4	5	4	4	4	4	29	4,142857143
4	4	5	3	4	4	3	27	3,857142857
5	4	4	4	5	5	4	31	4,428571429
4	4	4	3	4	4	3	26	3,714285714
4	3	4	4	4	4	3	26	3,714285714
4	5	4	4	3	3	4	27	3,857142857
4	3	3	4	4	3	4	25	3,571428571
5	5	5	4	5	5	5	34	4,857142857
5	5	5	5	5	5	5	35	5
3	4	4	3	3	3	3	23	3,285714286
5	3	4	5	5	5	5	32	4,571428571
4	3	3	2	2	3	4	21	3
3	4	5	3	3	3	3	24	3,428571429
3	5	4	2	4	3	3	24	3,428571429
4	3	3	4	5	3	2	24	3,428571429
4	5	4	3	4	3	2	25	3,571428571
2	4	4	4	4	3	2	23	3,285714286
4	5	4	5	5	5	3	31	4,428571429
4	4	5	3	4	3	3	26	3,714285714
4	4	4	4	3	4	3	26	3,714285714
4	4	5	2	3	4	4	26	3,714285714
4	4	4	3	4	5	3	27	3,857142857
4	4	4	4	3	3	3	25	3,571428571
4	5	4	4	3	3	2	25	3,571428571
3	4	4	3	4	4	2	24	3,428571429
4	4	3	3	4	4	4	26	3,714285714
3	4	5	4	3	4	2	25	3,571428571
3	4	3	3	4	4	2	23	3,285714286
4	3	4	1	4	3	3	22	3,142857143

4	4	4	2	3	3	3	23	3,285714286
4	4	3	3	4	3	3	24	3,428571429
3	3	4	3	4	4	2	23	3,285714286
4	4	3	3	3	3	4	24	3,428571429
3	4	4	2	4	4	4	25	3,571428571
3	4	5	3	4	4	4	27	3,857142857
4	3	4	4	4	4	3	26	3,714285714
2	4	5	2	4	4	3	24	3,428571429
4	5	5	2	3	4	2	25	3,571428571
4	4	5	3	4	4	4	28	4
4	4	4	3	4	4	3	26	3,714285714
4	4	4	3	5	4	4	28	4
4	4	4	3	5	4	3	27	3,857142857
4	5	4	4	4	4	4	29	4,142857143
4	4	5	4	4	3	4	28	4
3	4	4	3	4	4	3	25	3,571428571
4	5	5	4	5	4	4	31	4,428571429
4	5	4	2	4	4	4	27	3,857142857
4	4	4	4	4	4	4	28	4
4	4	5	4	5	5	4	31	4,428571429
3	4	4	4	4	4	4	27	3,857142857
4	5	5	4	4	4	5	31	4,428571429

## 2. Lingkungan Kerja

Lk 1	Lk 2	Lk 3	Lk 4	JUMLAH	RATA – RATA
4	4	5	2	15	3,75
4	4	4	2	14	3,5
4	1	4	4	13	3,25
3	2	4	5	14	3,5
2	3	4	4	13	3,25
3	2	3	4	12	3
3	2	4	5	14	3,5
3	4	4	1	12	3
4	3	4	4	15	3,75
3	3	2	4	12	3
5	1	4	4	14	3,5
4	4	4	1	13	3,25
4	4	1	4	13	3,25
3	2	4	4	13	3,25
5	1	5	2	13	3,25
4	5	5	1	15	3,75
4	4	5	1	14	3,5
4	1	5	5	15	3,75

5	4	1	4	14	3,5
1	4	4	5	14	3,5
3	3	3	3	12	3
4	2	4	4	14	3,5
1	4	4	4	13	3,25
4	3	4	4	15	3,75
4	4	4	5	17	4,25
3	3	3	3	12	3
1	5	5	4	15	3,75
4	4	4	3	15	3,75
4	4	3	4	15	3,75
4	4	4	4	16	4
1	4	4	4	13	3,25
3	3	3	3	12	3
1	4	5	5	15	3,75
4	4	4	4	16	4
4	4	4	5	17	4,25
4	4	4	5	17	4,25
4	4	4	5	17	4,25
1	4	5	5	15	3,75
5	5	4	5	19	4,75
3	5	3	3	14	3,5
5	4	4	5	18	4,5
1	5	5	5	16	4
4	4	4	4	16	4
1	4	5	5	15	3,75
4	5	4	5	18	4,5
4	5	5	5	19	4,75
2	3	2	4	11	2,75
3	4	3	4	14	3,5
4	3	4	4	15	3,75
3	3	3	4	13	3,25
4	4	2	4	14	3,5
4	4	4	4	16	4
4	4	4	4	16	4
3	3	4	4	14	3,5
1	5	5	5	16	4
3	4	4	4	15	3,75
1	5	4	4	14	3,5
4	3	4	4	15	3,75
4	3	5	4	16	4
5	5	5	4	19	4,75
4	4	4	3	15	3,75
4	4	4	5	17	4,25

4	4	4	4	16	4
4	4	4	4	16	4
5	5	4	4	18	4,5
4	4	3	4	15	3,75
4	4	5	4	17	4,25
4	4	4	5	17	4,25
4	3	4	5	16	4
3	4	4	5	16	4
5	4	4	5	18	4,5
4	5	5	5	19	4,75
4	4	5	5	18	4,5
4	4	4	5	17	4,25
5	3	4	5	17	4,25
5	5	4	5	19	4,75
3	4	5	4	16	4
3	4	4	4	15	3,75
4	5	4	3	16	4
4	4	4	5	17	4,25
3	3	4	4	14	3,5
4	4	3	4	15	3,75
4	3	4	4	15	3,75
3	3	4	4	14	3,5
4	4	3	4	15	3,75
4	3	4	3	14	3,5
4	4	4	4	16	4
3	3	4	4	14	3,5
4	4	4	4	16	4
4	4	4	4	16	4
4	4	4	4	16	4
4	4	4	4	16	4
4	4	4	4	16	4
4	3	4	4	15	3,75
5	5	4	4	18	4,5
3	3	4	4	14	3,5
4	4	4	4	16	4
4	4	4	4	16	4
4	4	4	4	16	4
4	4	4	4	16	4
4	4	4	4	16	4
4	4	4	4	16	4
4	4	4	5	17	4,25
4	4	4	4	16	4
3	4	4	4	15	3,75
3	4	4	4	15	3,75
3	4	3	5	15	3,75
4	4	4	5	17	4,25
4	4	5	4	17	4,25

### 3. Kinerja Karyawan

Kk 1	Kk 2	Kk 3	Kk 4	JUMLAH	RATA - RATA
4	2	4	4	14	3,5
4	4	1	5	14	3,5
4	4	5	4	17	4,25
5	1	5	2	13	3,25
4	4	5	4	17	4,25
5	1	5	2	13	3,25
5	4	5	5	19	4,75
5	5	2	2	14	3,5
5	4	5	4	18	4,5
5	5	4	4	18	4,5
4	4	4	4	16	4
5	5	1	5	16	4
5	5	5	4	19	4,75
5	4	5	5	19	4,75
5	5	5	5	20	5
5	5	2	5	17	4,25
5	5	5	5	20	5
5	2	5	5	17	4,25
4	5	4	5	18	4,5
5	5	5	5	20	5
4	4	4	2	14	3,5
4	5	5	1	15	3,75
4	4	4	5	17	4,25
4	4	4	4	16	4
4	4	4	4	16	4
4	4	4	4	16	4
5	5	5	5	20	5
5	5	5	5	20	5
4	4	4	4	16	4
5	5	5	5	20	5
4	4	4	4	16	4
4	4	4	4	16	4
5	5	5	5	20	5
5	5	5	5	20	5
5	5	5	5	20	5
5	4	4	5	18	4,5
5	4	4	5	18	4,5
5	5	5	5	20	5
5	5	5	5	20	5
5	5	5	5	20	5
4	4	4	4	16	4

5	5	5	5	20	5
5	4	4	4	17	4,25
4	5	5	5	19	4,75
5	5	5	5	20	5
5	5	5	5	20	5
4	4	4	4	16	4
5	4	4	4	17	4,25
4	4	4	4	16	4
4	4	4	5	17	4,25
2	5	4	5	16	4
4	3	5	4	16	4
4	4	4	4	16	4
4	4	4	5	17	4,25
5	4	5	4	18	4,5
4	4	4	4	16	4
4	5	5	5	19	4,75
4	4	4	4	16	4
5	4	4	5	18	4,5
3	5	5	5	18	4,5
3	4	4	4	15	3,75
5	5	5	5	20	5
5	4	5	5	19	4,75
5	4	3	5	17	4,25
5	5	4	4	18	4,5
4	4	4	5	17	4,25
4	5	4	4	17	4,25
4	4	4	3	15	3,75
2	5	5	4	16	4
4	5	5	5	19	4,75
4	5	5	5	19	4,75
4	4	4	4	16	4
3	4	4	4	15	3,75
5	4	4	4	17	4,25
4	4	4	4	16	4
5	3	4	4	16	4
4	4	4	4	16	4
3	4	5	5	17	4,25
4	5	4	4	17	4,25
4	4	3	4	15	3,75
4	4	4	4	16	4
3	3	4	4	14	3,5
3	4	5	4	16	4
4	4	4	4	16	4
4	3	4	5	16	4

4	4	4	4	16	4
4	4	4	3	15	3,75
4	3	4	4	15	3,75
4	3	4	4	15	3,75
4	4	4	4	16	4
4	3	4	3	14	3,5
3	4	4	5	16	4
4	3	5	4	16	4
4	4	4	4	16	4
3	3	3	4	13	3,25
4	4	4	1	13	3,25
4	4	4	4	16	4
4	3	4	4	15	3,75
5	5	5	5	20	5
4	5	4	5	18	4,5
4	4	4	5	17	4,25
4	4	4	4	16	4
4	4	4	4	16	4
4	4	4	4	16	4
5	4	5	1	15	3,75

## Lampiran 6 : Uji Validitas dan Reabilitas

### 1. Budaya Organisasi

		Correlations							JUMLAH
		BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	BO6	BO7	1
BO 1	Pearson Correlation	1	,266**	,168	,435**	,477**	,414**	,464**	,676**
	Sig. (2-tailed)		,006	,086	,000	,000	,000	,000	,000
	Sum of Squares and Cross-products	55,96 2	20,13 3	13,07 6	32,162	31,229	30,848	35,067	218,476
	Covariance	,538	,194	,126	,309	,300	,297	,337	2,101
	N	105	105	105	105	105	105	105	105
BO 2	Pearson Correlation	,266**	1	,359**	,349**	,363**	,471**	,032	,636**
	Sig. (2-tailed)	,006		,000	,000	,000	,000	,746	,000
	Sum of Squares and Cross-products	20,13 3	102,5 33	37,73 3	34,933	32,200	47,533	3,267	278,333
	Covariance	,194	,986	,363	,336	,310	,457	,031	2,676
	N	105	105	105	105	105	105	105	105
BO 3	Pearson Correlation	,168	,359**	1	,192 <sup>^</sup>	,171	,322**	,075	,524**
	Sig. (2-tailed)	,086	,000		,050	,081	,001	,447	,000
	Sum of Squares and Cross-products	13,07 6	37,73 3	107,8 48	19,676	15,543	33,305	7,867	235,048
	Covariance	,126	,363	1,037	,189	,149	,320	,076	2,260
	N	105	105	105	105	105	105	105	105
BO 4	Pearson Correlation	,435**	,349**	,192 <sup>^</sup>	1	,532**	,413**	,285**	,701**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,050		,000	,000	,003	,000
	Sum of Squares and Cross-products	32,16 2	34,93 3	19,67 6	97,562	46,029	40,648	28,467	299,476
	Covariance	,309	,336	,189	,938	,443	,391	,274	2,880
	N	105	105	105	105	105	105	105	105
BO 5	Pearson Correlation	,477**	,363**	,171	,532**	1	,560**	,312**	,735**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,081	,000		,000	,001	,000
	Sum of Squares and Cross-products	31,22 9	32,20 0	15,54 3	46,029	76,629	48,914	27,600	278,143
	Covariance	,300	,310	,149	,443	,737	,470	,265	2,674
	N	105	105	105	105	105	105	105	105
	Pearson Correlation	,414**	,471**	,322**	,413**	,560**	1	,271**	,761**

BO	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000		,005	,000
6	Sum of Squares and Cross-products	30,84 8	47,53 3	33,30 5	40,648	48,914	99,390	27,267	327,905
	Covariance	,297	,457	,320	,391	,470	,956	,262	3,153
	N	105	105	105	105	105	105	105	105
BO	Pearson Correlation	,464**	,032	,075	,285**	,312**	,271**	1	,530**
7	Sig. (2-tailed)	,000	,746	,447	,003	,001	,005		,000
	Sum of Squares and Cross-products	35,06 7	3,267	7,867	28,467	27,600	27,267	102,13 3	231,667
	Covariance	,337	,031	,076	,274	,265	,262	,982	2,228
	N	105	105	105	105	105	105	105	105
JU	Pearson Correlation	,676**	,636**	,524**	,701**	,735**	,761**	,530**	1
ML	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
AH	Sum of Squares and Cross-products	218,4 76	278,3 33	235,0 48	299,47 6	278,14 3	327,90 5	231,66 7	1869,04 8
1	Covariance	2,101	2,676	2,260	2,880	2,674	3,153	2,228	17,972
	N	105	105	105	105	105	105	105	105

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,759	8

## 2. Lingkungan Kerja

### Correlations

		LK1	LK2	LK3	LK4	JUMLAH2
LK1	Pearson Correlation	1	-,061	-,100	-,099	,461**
	Sig. (2-tailed)		,534	,311	,315	,000
	Sum of Squares and Cross-products	111,962	-5,981	-8,238	-9,762	87,981
	Covariance	1,077	-,058	-,079	-,094	,846
	N	105	105	105	105	105
LK2	Pearson Correlation	-,061	1	,106	,051	,548**
	Sig. (2-tailed)	,534		,282	,605	,000
	Sum of Squares and Cross-products	-5,981	84,990	7,619	4,381	91,010
	Covariance	-,058	,817	,073	,042	,875
	N	105	105	105	105	105
LK3	Pearson Correlation	-,100	,106	1	,031	,444**
	Sig. (2-tailed)	,311	,282		,755	,000
	Sum of Squares and Cross-products	-8,238	7,619	60,762	2,238	62,381
	Covariance	-,079	,073	,584	,022	,600
	N	105	105	105	105	105
LK4	Pearson Correlation	-,099	,051	,031	1	,498**
	Sig. (2-tailed)	,315	,605	,755		,000
	Sum of Squares and Cross-products	-9,762	4,381	2,238	86,762	83,619
	Covariance	-,094	,042	,022	,834	,804
	N	105	105	105	105	105
JUMLAH2	Pearson Correlation	,461**	,548**	,444**	,498**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	Sum of Squares and Cross-products	87,981	91,010	62,381	83,619	324,990
	Covariance	,846	,875	,600	,804	3,125
	N	105	105	105	105	105

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,606	5

### 3. Kinerja Karyawan

#### Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	JUMLAH3
KK1	Pearson Correlation	1	,121	,142	,103	,511**
	Sig. (2-tailed)		,219	,148	,296	,000
	Sum of Squares and Cross-products	48,533	7,000	7,800	6,600	69,933
	Covariance	,467	,067	,075	,063	,672
	N	105	105	105	105	105
KK2	Pearson Correlation	,121	1	,079	,375**	,672**
	Sig. (2-tailed)	,219		,425	,000	,000
	Sum of Squares and Cross-products	7,000	68,857	5,143	28,571	109,571
	Covariance	,067	,662	,049	,275	1,054
	N	105	105	105	105	105
KK3	Pearson Correlation	,142	,079	1	,080	,522**
	Sig. (2-tailed)	,148	,425		,414	,000
	Sum of Squares and Cross-products	7,800	5,143	62,057	5,829	80,829
	Covariance	,075	,049	,597	,056	,777
	N	105	105	105	105	105
KK4	Pearson Correlation	,103	,375**	,080	1	,695**
	Sig. (2-tailed)	,296	,000	,414		,000
	Sum of Squares and Cross-products	6,600	28,571	5,829	84,514	125,514
	Covariance	,063	,275	,056	,813	1,207
	N	105	105	105	105	105
JUMLAH 3	Pearson Correlation	,511**	,672**	,522**	,695**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	Sum of Squares and Cross-products	69,933	109,571	80,829	125,514	385,848
	Covariance	,672	1,054	,777	1,207	3,710
	N	105	105	105	105	105

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,724	5

## Lampiran 7 : Statistik Deskriptif dan Kolerasi Antar Variabel

### 1. Statistik Deskriptif

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BudayaOrganisasi	105	8,00	35,00	27,2381	4,23929
LingkunganKerja	105	11,00	19,00	15,2762	1,76774
KinerjaKaryawan	105	13,00	20,00	16,8952	1,92616
Valid N (listwise)	105				

### 2. Korelasi Antar Variabel

#### Correlations

		Budaya organisasi	Lingkungan kerja	Kinerja karyawan
budayaorganisasi	Pearson Correlation	1	,185	,335**
	Sig. (2-tailed)		,059	,000
	N	105	105	105
lingkungankerja	Pearson Correlation	,185	1	,175
	Sig. (2-tailed)	,059		,074
	N	105	105	105
kinerjakaryawan	Pearson Correlation	,335**	,175	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,074	
	N	105	105	105

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Lampiran 8 : Uji Regresi

### 1. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,354 <sup>a</sup>	,126	,108	1,819

a. Predictors: (Constant), Lingkungankerja, Budayaorganisasi

### 2. Uji – t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,064	1,782		6,210	,000
	Budayaorganisasi	,142	,043	,313	3,327	,001
	Lingkungankerja	,128	,103	,117	1,244	,216

a. Dependent Variable: Kinerjakaryawan

### 3. Uji F (Simultan)

4.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48,464	2	24,232	7,326	,001 <sup>b</sup>
	Residual	337,384	102	3,308		
	Total	385,848	104			

a. Dependent Variable: Kinerjakaryawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungankerja, Budayaorganisasi