AKADEMIK E-ISSN 2774-8863
Jurnal Mahasiswa Humanis
Vol. 4, No. 3, September 2024

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus PT. Indomarco Prismatama Cabang Cakung Timur

Annisa Rahayu[1], Yusri Ilyas[2], Ratih Ayu Sekarini[3]
Universitas Islam Jakarta, Indonesia
rahayuannisa100502@gmail.com[1], yusriilyas24@gmail.com[2], ratihayus13@gmail.com[3]

Submitted: 08th June 2024 | **Edited**: 23rd August 2024 | **Issued**: 01st September 2024

Cited on: Rahayu, A., Ilyas, Y., & Sekarini, R. A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus PT. Indomarco Prismatama Cabang Cakung Timur. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis, 4*(3), 786-793.

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of organizational culture and work environment on employee performance at PT. Indomarco Pritmatama East Cakung Branch. This type of research uses quantitative methods. The data collection technique uses a questionnaire distribution technique. The popilation of this study was 40 respondents. This research used 40 saturated samples. For data analysis using classical assumption tests, multiple regression analysis and hypothesis testing. The adjusted R Square value (coefficient of determination) is 0.799, which means that the influence of the independent variable on the dependent variable is very strong, namely 79% and the remaining 21% is influenced by other variables outside the regression model that the author wrote studied. Based on the results of tests carried out, it shows that simultaneously Organizational Culture and Work Environment have a significant effect on PT Employee Performance. Indomarco Prismatama East Cakung Branch. Meanwhile, partially Organizational Culture (X1) has a positive and significant effect on Employee Performance. Work Environment (X2) has a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Bidang ritel Indonesia telah mengalami transformasi pesat sebagai akibat dari pertumbuhan ekonomi yang pesat. Bisnis yang menjanjikan memiliki jangkauan pasar yang luas. Ketua Umum Asosiasi Pengusaha Retail Indonesia (Aprindo), Roy Nicholas Mandey, mengatakan para pelaku ritel masih memiliki waktu sebelum tutup tahun, dan target pertumbuhan ini diharapkan tercapai pada 4% hingga 4,2% pada tahun 2023-2024. Ini lebih tinggi dari pertumbuhan 3,8% hingga 3,9 % pada tahun 2022. Karena industri retail berkembang seiring dengan fluktuasi yang terjadi (kontan.co.id, 2023)

PT Indomarco Prismatama adalah perusahaan ritel terkemuka di Indonesia. PT Indomarco Prismatama selalu memberikan kepada setiap karyawannya kebebasan untuk

menyalurkan dan mengembangkan produknya, meskipun distribusi produknya tidak selalu bergantung pada sistem manajemen.

Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu perusahaan mencapai tujuan dan sasarannya. Untuk meningkatkan kinerja organisasi, perbaikan kinerja baik sangat penting. PT Indomarco Prismatama telah menyadari betapa pentingnya meningkatkan budaya perusahaan dan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dalam upaya meningkatkan dan mempertahankan daya saingnya. Untuk menciptakan identitas perusahaan, menunjukkan nilai-nilai perusahaan, dan memberikan pelayanan pelanggan yang luar biasa, budaya organisasi yang kuat sangat penting. Pengamatan fenomena budaya organisasi menunjukkan bahwa beberapa pekerja tidak memahami prinsip perusahaan. khususnya dalam hal kerja tim. Karyawan lebih suka bekerja sendiri daripada bekerja sama.

Sementara lingkungan kerja yang positif dan menyenangkan dapat meningkatkan motivasi, kesejahteraan, dan kinerja karyawan, beberapa karyawan merasa jenuh dengan lingkungan kerja yang stagnan dan terlalu lama berada di tempat yang sama. Ini jelas mengakibatkan penurunan kualitas kerja karyawan, yang akan menyebabkan mereka tidak dapat memenuhi tugas dan target yang telah ditetapkan. Akibatnya, kinerja dan produktivitas karyawan dapat menurun..

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut (Afandi dalam Amin Putra, 2023:83) Kinerja adalah apa yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi dengan menggunakan wewenang dan tanggung jawab mereka masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja harus dicapai secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja didefinisikan oleh (Sinaga dalam Panggabean et al., 2022:14) sebagai akibat dari tugas atau aktivitas seseorang di perusahaan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Indikator kinerja menurut (Robbin dalam Safitri, 2022:17) seperti kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kolaborasi, dan inisiatif.

Budaya Organisasi

Berdasarkan prinsip dan keyakinan organisasi, budaya organisasi menggambarkan cara suatu perusahaan menjalankan semua operasinya. Menurut (Enny dalam Antika et al., 2019:52) Sistem nilai yang diadopsi dan diterapkan organisasi dalam bertindak dan berpikir dikenal sebagai Budaya Organisasi. (Tutu et al., 2022) Definisi budaya organisasi adalah kebiasaan yang telah lama ada di tempat kerja yang membantu karyawan meningkatkan hasil kerja mereka. Menurut (Yunita & Hidayat, 2020) Sejarah organisasi, nilai-nilai, kepercayaan, dan filsafat yang diterapkan, pelaksanaan norma, dan pelaksanaan upacara adalah lima indikator budaya organisasi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan tempat kerja adalah faktor yang dapat memengaruhi tingkat produktivitas pekerja. Apabila manusia dapat melakukan aktivitas secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai (Muhammad Iqbal, 2022:14). Menurut (Salsabiila & Hidayati, 2023:138) lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang terjadi di sekitar seorang karyawan selama mereka bekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung, dan yang dapat mempengaruhi mereka sendiri dan pekerjaan mereka. Suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, hubungan antara bawahan dan pimpinan, dan ketersediaan fasilitas kerja adalah beberapa indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam (Fikri, M. dkk., 2021:13)

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019:19) untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu, pendekatan kuantitatif digunakan. Metode ini berasal dari filsafat postitivisme. Analisis data kuantitatif atau statistik dilakukan dengan tujuan untuk memvalidasi hipotesis yang telah dibuat. Model kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini. Penelitian ini dilakukan di PT. Indomarco Prismatama Cabang Cakung Timur.

(Sugiyono, 2019:126) menyatakan bahwa populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian sampai pada kesimpulan. Penelitian ini melibatkan 40 karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Cakung Timur. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Menurut (Tantowi et al., 2019:57) Dalam penelitian ini, 40 orang dijadikan sampel; ini dikenal

sebagai sampling jenuh, yang berarti semua orang dalam populasi diambil sebagai sampel.

HASIL PENELITIAN

Alat harus diuji sebelum melakukan uji hipotesis. Dua instrumen uji validitas dan reliabilitas digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian valid hanya jika ada kesamaan antara objek penelitian dan data yang dikumpulkan. Hasil penelitian hanya dapat dianggap reliabel jika datanya konsisten dalam waktu yang berbeda atau konsisten. Jika nilai Cronbach's Alpha suatu variabel > 0,60 variabel tersebut dianggap reliabel.

Hasil olah data menunjukan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dianggap baik. Karena semua variabel memiliki nilai Cronbach’s alpha > 0,60 yaitu variabel budaya organisasi memiliki nilai 0,728, variabel lingkungan kerja 0,879, dan variabel kinerja pegawai memiliki nilai 0,722. Ini berarti bahwa semua nilai variabel dapat dianggap valid dan dapat diandalkan.

Uji Persyaratan Analisis (Asumsi Klasik)

Menurut (Ghozali, 2021:196) Untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal dalam model regresi, uji normalitas digunakan. Dasar pengambilan keputusannya menunjukkan bahwa data berdistribusi normal jika signifikansinya lebih dari 0,50. Berikut hasil dari uji normalitas data yang dilakukan menggunakan program SPSS versi 29.

Uji Normalitas

Hasil olah data menunjukan nilai dari Asymp Sig. (2-Tailed) adalah sebesar 0,079. Karena signifikansi 0,079 > 0.05, model regresi dalam penelitian ini menunjukkan distribusi sampel normal untuk kedua variabel independen dan dependen. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa distribusi sampel normal pada tingkat yang lebih besar dari 0,05

Uji Multikolinearitas

Hasil olah data menunjukan bahwa variabel independen budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki nilai tolerabilitas lebih dari 0,10. Nilai faktor variasi inflasi (VIF) juga sama, yaitu semua variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10. Jadi, multikolonieritas tidak terjadi.

Uji Heterokedastisitas

Hasil olah data menunjukan semua variabel independen memiliki nilai signifikasi di atas 0,05, seperti yang ditunjukkan oleh tabel 4 di atas. Oleh karena itu, tidak ada heterokedastisitas dalam penelitian ini, karena variabel budaya organisasi (X1) memiliki nilai signifikasi 0,226 > 0,05 dan variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai signifikasi 0,351 > 0,05.

Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada tabel 5 nilai DW sebesar 1.923 dibandingkan dengan nilai DW tabel menggunakan signifikansi 5% dengan jumlah sampel 40 (n) dan jumlah variable independen 2 (k=2), maka nilai dU = 1,600 pada tabel DW. Ini sesuai dengan kriteria keputusan, yaitu dU < DW < 4-dU (1,923 < 1,600 < 2,077), maka DW terletak di antara dU dan 4 dU.

Uji Regresi Linear Berganda

Hasil olah data diperoleh persamaan regresi Y = 18,643 + 0,443X1 + 0,109X2, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 18,643 menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan tetap sama jika tidak ada variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja.
2. Berdasarkan nilai koefisien regresi Budaya Organisasi (X1) yang bertanda positif sebesar 0,443, setiap peningkatan 1 pada tingkat nilai X1 (Budaya Organisasi) akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,443.
3. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X2) bertanda positif sebesar 0,109 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 tingkat nilai X2 (Lingkungan Kerja) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,109.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Hasil olah data menunjukan nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,712 atau 71%, dan dari angka ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel independen dan variabel dependen. Sementara itu, besarnya adjust R square adalah 0,799 atau 79%, yang menunjukkan bahwa hasil perhitungan statistik ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan adalah variabel dependen yang dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja, dan variabel independen lainnya diluar model regresi yang diteliti sebesar 21%.

Hipotesis Simultan

Hasil olah data menunjukan Nilai F_{hitung} adalah 5.279, dengan tingkat signifikansi 0,010 < 0,05 = H0 ditolak, seperti yang ditunjukkan oleh hasil pada tabel 8. Budaya dan lingkungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis Parsial

Hasil uji T menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki nilai T_{hitung} 2,379 > T_{tabel} 1,685 dengan tingkat signifikan 0,023 < 0,05 yang berarti variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Sementara itu, variabel Lingkungan Kerja memperoleh nilai T_{hitung} 2,945 > T_{tabel} 1,685 dengan tingkat signifikan 0,035 < 0,05, yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja PT. Indomarco Prismatama Cabang Cakung Timur berpengaruh positif dan signifikan secara Bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Erlina Gentari, 2022) dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskemas Sebulu II", menemukan bahwa budaya dan lingkungan kerja organisasi memengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai uji hipotesis T_{hitung} sebesar 2,379 dengan tingkat signifikan sebesar 0,023, yaitu di bawah 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penemuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Indriani, 2021) dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Jakarta 1", yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai uji hipotesis T_{hitung} adalah 2,945 dengan tingkat signifikan di bawah 0,05, yaitu 0,035. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penemuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Juliani & Suputra, 2021) yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Desa Badung", yang menemukan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan. Hal ini terbukti dari hasil uji F yang menunjukkan nilai Fhitung 5,279 yang lebih besar dari Ftabel 4,10, dengan tingkat signifikansi 0,010 yang lebih kecil dari 0,05, menegaskan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan.

Secara parsial, Budaya Organisasi juga berkontribusi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji t menunjukkan thitung 2,379 lebih besar dari Ttabel 1,683 dengan tingkat signifikansi 0,023 yang kurang dari 0,05, mengindikasikan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja juga terbukti memengaruhi Kinerja Karyawan secara positif dan signifikan. Nilai thitung 2,945 melebihi Ttabel 1,683 dan tingkat signifikansi 0,035 kurang dari 0,05, yang mengonfirmasi bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa 79% dari variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Peneliti merekomendasikan agar penelitian mendatang mempertimbangkan variabel tambahan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Amin, K., & Putra, H. M. M. (2023). Pengaruh Pelatihan Insentif dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Dept. Warehouse Control PT. Indoesia Epson Industri. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *7*(2), 5601–5609.

Antika, N. D., & Dwiridotjahjono, J. (2022). Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Jawa Timur. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, *4*(3), 516–527. https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i3.805

Erlina Gentari, R. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Perusahaan: JUMPA*, *1*(1), 23–29. https://doi.org/10.30656/jumpa.v1i1.4565

Fikri, M., & Wicaksono, B. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Adi Prima Cabang Samarinda*.

Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Indriani, R. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Jakarta 1*. Mercu Buana Jakarta.

Juliani, N. P. S., & Suputra, G. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Desa Sangeh Abiansemal Badung. *Widya Amrita*, *1*(1), 335–348. https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1179

kontan.co.id, industri. (2023). *Aprindo Ungkap Pertumbuhan Ritel Nasional Hingga Tutup Bisa Capai 4,2%*. https://industri.kontan.co.id/news/aprindo-ungkap-pertumbuhan-ritel-nasional-hingga-tutup-tahun-2023-bisa-capai-42

Muhammad Iqbal. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sriwijaya Sumatra Selatan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, *1*(4), 12–19. https://doi.org/10.30640/digital.v1i4.359

Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *11*(2), 14–25.

Salsabiila, A. K., & Hidayati, R. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan. *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, *2*(2), 137. https://doi.org/10.30595/jmbt.v2i2.15370

Panggabean, F. A., Hutapea, D. R., Siahaan, M. S. M., & Sinaga, J. B. L. A. B. (2022). Pengaruh komunikasi, motivasi, disiplin kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt Pegadaian (Persero) Medan Area-1. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, *6*(2), 913-933.

Sugiyono 2019. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Sutopo (Ed.); edisi kedua). Alfabeta. *Metode Penelitian*, 32–41.

Tantowi, T. R., & Widodo, H. (2019). Implementasi Pendidikan Karakter pada Kurikulum ISMUBA SD Muhammadiyah Kalisoka Sentolo Kulonprogo DIY. *Muaddib: Studi Kependidikan Dan Keislaman*, *1*(1), 54-63.

Tutu, R. V. B., Areros, A. W., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado. *Productivity*, *3*(1), 24–29.

Yunita, M., & Hidayat, R. S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt Iss Indonesia Cabang Medan Area Rumah Sakit Bunda Thamrin. *Value*, *1*(1), 31–49. https://doi.org/10.36490/value.v1i1.89