

Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Organizational Culture And Work Environment On Employee Performance

Ardi Hadi Saputra
ITL Trisakti
ardihadi@gmail.com

Deslida Saidah
ITL Trisakti
adibaalfi@gmail.com

Agus Suhendra
ITL Trisakti
agussuhendra@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance at Direktorat Pemasaran dan Pelayanan PT Angkasa Pura I (Persero) Kemayoran. The research method used quantitative research with multiple linear regression analysis techniques. The population in this study was employees of Direktorat Pemasaran dan Pelayanan PT Angkasa Pura I (Persero) Kemayoran and the sample was saturated with a total of 36 samples. The results show that Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance has a strong influence. From the coefficient determination, the contribution value of the Organizational Culture variable and Work Environment variable on Employee Performance is 51.7%, while the remaining 48.3% is another variable which is not examined in this study.

Keywords : Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Direktorat Pemasaran dan Pelayanan PT Angkasa Pura I (Persero) Kemayoran. Metode Penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian adalah karyawan Direktorat Pemasaran dan Pelayanan PT Angkasa Pura I (Persero) Kemayoran dan sampel penelitiannya adalah sampel jenuh dengan jumlah 36 sampel. Hasil Penelitian menunjukkan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki Pengaruh yang kuat. Pada koefisien determinasi, nilai kontribusi variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 51,7%, sedangkan sisanya 48,3% merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : budaya organisasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan

A. Pendahuluan

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang diinginkan untuk dicapai. Untuk merealisasikan keberhasilan dari tujuan perusahaan diperlukan perencanaan dan penggunaan faktor-faktor produksi secara efektif dan efisien. Kehidupan dan kinerja perusahaan tidak lepas dari adanya sumber daya manusia yang menjalankan roda perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen dalam perusahaan yang memiliki peran penting, dimana keberhasilan perusahaan tersebut tergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang di dalamnya. Oleh karena itu, kemajuan suatu perusahaan dapat ditentukan oleh sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja terbaik dari setiap individu.

Orientasi dimana lebih memperhatikan faktor sumber daya manusia dalam perusahaan dan bukan berarti faktor-faktor lain tidak berperan penting, karena berbagai faktor yang lain juga diperlukan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Dalam mencapai tujuan perusahaan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan seperti budaya organisasi dan lingkungan kerja yang sesuai sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas.

Suatu organisasi dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan-batasan yang berlaku. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas organisasi. Budaya organisasi yang kuat tidak serta merta akan berjalan dengan mudah sehingga ada penyesuaian didalamnya (Wardani, R. K., Mukzam, M. D., & Mayowan, 2016). Apabila budaya organisasi yang baik dan lingkungan kerja karyawan yang kondusif, mereka akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi kerjanya

sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien (Moulana, F., Sunuharyo, B. S., & Utami, 2017). Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa, sehingga sumber daya manusia memegang fungsi vital dalam pelaksanaan kegiatan operasionalnya, untuk itu kinerja karyawan wajib dimaksimalkan. Kendati demikian terdapat kekurangan pada Direktorat Pemasaran dan Pelayanan PT Angkasa Pura 1 (Persero) Kemayoran. Sebagai contoh masih kurangnya kesadaran dan ketaatan karyawan terhadap jam kerja, dimana masih banyak karyawan yang masih terlambat dari jam kerja yang telah ditentukan. Dengan adanya keterlambatan beberapa pegawai ini akan mengurangi kinerja karyawan karena waktu bekerja mereka akan berkurang dan jika seseorang sudah terlambat maka mereka akan bekerja terburu-buru dan akan mengurangi konsentrasi. Kekurangan lainnya dimana pada waktu jam kerja masih ditemui sejumlah karyawan yang meninggalkan tempat kerja tanpa seizin dari atasan.

Dari hasil wawancara dengan narasumber salah satu *Officer* di *Unit Human Capital*, permasalahan terkait budaya organisasi di PT Angkasa Pura I (Persero) adalah adanya *Mindset Silo* dari para karyawan. *Mindset Silo* yang dimaksud adalah suatu sikap atau perilaku dimana ketika beberapa departemen tidak mau berbagi informasi atau pengetahuan dengan orang lain di perusahaan yang sama. *Mindset Silo* dapat mengurangi efisiensi dalam proses bisnis secara keseluruhan, mengurangi nilai-nilai moral dan berpotensi pada matinya budaya organisasi yang produktif.

Adanya *Mindset Silo* tersebut di PT Angkasa Pura I (Persero) terjadi ketika sebuah unit mau berbagi tugas umum tapi berdasarkan pada kekuasaan dan status dari kelompok mereka. Mereka cenderung untuk tidak mau berbagi *resources* atau berbagi ide dengan kelompok lain. Permasalahan budaya organisasi karena adanya *Mindset Silo* tersebut akan menciptakan kurangnya kolaborasi dari berbagai unit. Mereka menyelesaikan permasalahan dengan solusi yang mereka kembangkan sendiri. Padahal, berbagai masalah yang mereka hadapi seringkali berkaitan dengan kinerja dan masalah di unit lain. Ini menandakan bahwa karyawan hanya mementingkan kepentingan individu atau kelompok mereka saja agar memiliki kinerja yang baik dan mengesampingkan kepentingan perusahaan. Hal tersebut masih belum sejalan dengan nilai-nilai budaya SATU (Sinergi, Adaptif, Terpercaya, dan Unggul) yang diterapkan dan perlu diperhatikan oleh perusahaan agar permasalahan tersebut dapat diminimalisir.

Selain budaya organisasi, lingkungan kerja juga merupakan pokok masalah yang dinilai cukup mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara maksimal. Disamping itu, lingkungan kerja yang kurang baik dapat mengganggu tenaga kerja dan menghabiskan waktu yang lebih banyak sehingga tidak diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja yang tidak kondusif sering menghambat dan mempengaruhi kenyamanan dan kinerja karyawan. Seperti kondisi fisik contohnya, ruangan kerja yang kurang luas sehingga ruang gerak menjadi terbatas, tidak adanya jendela dan pencahayaan yang kurang baik di dalam maupun dari luar ruangan, ventilasi udara yang kurang, fasilitas kerja yang kurang memadai, dan lain-lain. Sedangkan jika dilihat dari kondisi non-fisik contohnya adalah beban kerja yang berlebihan dimana satu orang karyawan mengerjakan beberapa tugas atau pekerjaan, hal ini akan

mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan karena jika seseorang merasa tidak mampu untuk melaksanakan tugas akibat kelelahan fisik dan menurunnya konsentrasi maka karyawan tidak akan menggunakan keterampilan dan kompetensi mereka dalam melaksanakan tugas sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Tujuan Penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Pemasaran dan Pelayanan PT Angkasa Pura I (Persero) Kemayoran.

B. Kajian Pustaka

(Gyang, 2016) mengatakan budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dimiliki oleh suatu organisasi yang menunjukkan karakteristik, sikap, dan perilaku sehari-hari baik disadari maupun tidak disadari, ditunjukkan oleh seluruh anggota organisasi, dan menjadi identitas yang membedakannya dari organisasi lainnya. Sedangkan (Riani, 2011) mendefinisikan bahwa budaya organisasi sebagai nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam organisasi yang dijadikan filosofi kerja karyawan yang menjadi panduan bagi kebijakan organisasi dalam mengelola karyawan dan konsumen. Selain itu, menurut (Soetopo, 2010) juga menjelaskan bahwa budaya organisasi berkenaan dengan keyakinan, asumsi, nilai, norma-norma, perilaku, ideologi, sikap, kebiasaan, dan harapan-harapan yang dimiliki oleh organisasi.

Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti., 2011). (Sutrisno, 2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat

bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antar karyawan.

(Sopiah, & Sangadji, 2018) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. (Moulana, F., Sunuharyo, B. S., & Utami, 2017) mengatakan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. (Mangkunegara., 2011) mengatakan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

C. Metode Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Direktorat Pemasaran dan Pelayanan PT Angkasa Pura I (Persero) Kantor Pusat Kemayoran yang berjumlah 36 (tiga puluh enam) orang. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh diambil keseluruhan dari populasi untuk sampel yaitu 36 orang. Dalam Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas. Teknik Pengumpulan Data yaitu Observasi, Kuesioner (angket) dengan Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan Skala *Likert* dan Studi pustaka (Library Research). Teknik Analisis Data yang dipakai Analisis Deskriptif, Regresi linear berganda, Koefisien Korelasi Berganda, koefisien determinasi dan Hipotesis Statistika

D. Hasil Dan Pembahasan

Hasil penelitian tiga variabel disajikan dalam bentuk data skor, yang terdiri variabel terikat yaitu Kinerja

Karyawan (Y) dan dua variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2). Sedangkan jumlah data yang akan dianalisis berasal dari kuesioner yang disebarakan kepada 36 responden. Data yang akan dideskripsikan dalam pembahasan ini merupakan data-data obyektif yang disaring dengan menggunakan instrumen-instrumen penelitian yang *valid* dan *reliable*.

Berdasarkan penelitian maka dapat dilihat bahwa perolehan paling banyak ada pada kesederajatan Setuju yaitu dengan jumlah sebesar 57% artinya Budaya Organisasi di Direktorat Pemasaran dan Pelayanan PT Angkasa Pura I (Persero) Kemayoran berjalan dengan cukup baik. Untuk rata-rata variabel Budaya Organisasi adalah 3,95 maka Budaya Organisasi pada Direktorat Pemasaran dan Pelayanan PT Angkasa Pura I (Persero) Kemayoran baik. Dimana yang tertinggi (4,36) dengan jumlah 157 dan yang terendah adalah (3,38) dengan jumlah 122. Hasil terendah ada pada pernyataan nomor 9 yaitu "Satuan unit kerja yang ada di perusahaan, intensif dalam berkolaborasi satu dengan yang lain untuk mencapai tujuan perusahaan". Artinya bagi karyawan Direktorat Pemasaran dan Pelayanan PT Angkasa Pura I (Persero) Kemayoran satuan unit kerja di perusahaan kurang menjalin kolaborasi satu dengan yang lain terkait pekerjaan yang dikerjakan. Perusahaan sebaiknya mengadakan acara atau kegiatan yang dapat membangun hubungan baik antar satuan unit kerja seperti acara pengembangan diri, *charity event*, perjalanan wisata bersama, dan *family gathering* secara rutin agar para satuan unit kerja dapat saling menjalin suatu relasi serta menjaga hubungan baik dalam perusahaan, saling berkoordinasi dan berkolaborasi dalam melakukan pekerjaan, saling menghargai dalam memberikan saran, kritik dan pendapat, serta saling memberi semangat dengan atusias sehingga kinerja yang

dihasilkan akan semakin membaik untuk tujuan perusahaan.

Penelitian menunjukkan bahwa perolehan paling banyak ada pada kesederajatan Setuju yaitu dengan jumlah sebesar 53% artinya Lingkungan Kerja di Direktorat Pemasaran dan Pelayanan PT Angkasa Pura I (Persero) Kemayoran berjalan dengan cukup baik. Untuk rata-rata variabel Lingkungan Kerja adalah 3,84 maka Lingkungan Kerja pada Direktorat Pemasaran dan Pelayanan PT Angkasa Pura I (Persero) Kemayoran baik. Dimana yang tertinggi (4,44) dengan jumlah 160 dan yang terendah adalah (3,19) dengan jumlah 115. Hasil terendah ada pada pernyataan nomor 10 yaitu "Penerangan dari luar ruang kerja yang cukup" artinya bagi karyawan Direktorat Pemasaran dan Pelayanan PT Angkasa Pura I (Persero) Kemayoran penerangan dari luar ruang kerja dirasa masih kurang. Perusahaan seyogyanya menambahkan fasilitas yang dapat memberikan penerangan dari luar ruang kerja seperti jendela agar penerangan dari luar dapat masuk ke dalam ruangan sehingga karyawan dapat bekerja dengan

nyaman dan merasa puas dengan kondisi tersebut dalam melakukan pekerjaannya untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Penelitian menunjukkan bahwa perolehan paling banyak ada pada kesederajatan Setuju yaitu dengan jumlah sebesar 70% artinya Kinerja Karyawan di Direktorat Pemasaran dan Pelayanan PT Angkasa Pura I (Persero) Kemayoran berjalan dengan cukup baik. Untuk rata-rata variabel Kinerja Karyawan adalah 4,12 maka Kinerja Karyawan pada Direktorat Pemasaran dan Pelayanan PT Angkasa Pura I (Persero) Kemayoran baik. Dimana yang tertinggi (4,38) dengan jumlah 158 dan yang terendah adalah (3,61) dengan jumlah 130. Hasil terendah ada pada pernyataan nomor 6 yaitu "Tingkat pencapaian target kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan". Artinya bagi karyawan Direktorat Pemasaran dan Pelayanan PT Angkasa Pura I (Persero) Kemayoran tingkat pencapaian target kerja yang dihasilkan dirasa masih kurang atau tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11.634	4.551		2.556
	Budaya Organisasi	.501	.095	.612	5.254
	Lingkungan Kerja	.255	.089	.334	2.863

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data telah diolah penulis menggunakan SPSS 23.00

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi di atas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 11,634 + 0,501 X_1 + 0,255 X_2$. Persamaan regresi linear berganda tersebut mengandung arti bahwa setiap

kenaikan skor penerapan pada variabel X_1 (Budaya Organisasi) sebesar 0,501 maka akan diikuti meningkatnya Y (Kinerja Karyawan) sebesar 11,634. Setiap terjadi kenaikan 1 unit skor untuk variabel X_2 (Lingkungan Kerja) sebesar 0,255 akan

diikuti dengan meningkatnya Y (Kinerja Karyawan) sebesar 11,634. Dengan asumsi bahwa variabel X_1 dalam keadaan tetap.

Tabel 2
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.571	.546	1.77139

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

Sumber : Data telah diolah penulis menggunakan SPSS 23.00

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui koefisien korelasi sebesar 0,756 menyatakan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat dan linear positif sesuai dengan tabel tingkat korelasi dan kekuatan hubungan.

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Kinerja Karyawan).

Tabel 3
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.571	.546	1.77139

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

Sumber : Data telah diolah penulis menggunakan SPSS 23.00

Koefisien Korelasi = 57,1% , Dapat diketahui koefisien determinasi yang disesuaikan atau (r^2) sebesar 0,756 hasil ini berarti variabel independen (Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja) dapat menjelaskan 57,1% terhadap variabel dependen yaitu (Kinerja Karyawan), sedangkan sisanya 42,9% dijelaskan oleh

variabel lain yang tidak disertakan dalam model ini.

Uji Statistik F digunakan untuk memenuhi semua pengaruh variabel independen yang diuji pada tingkat signifikansi 5%. Hasil uji koefisien signifikan simultan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)
 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138.091	2	69.045	22.004	.000 ^b
	Residual	103.548	33	3.138		
	Total	241.639	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data telah diolah penulis menggunakan SPSS 23.00

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima, artinya variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel independen. Berdasarkan pada tabel 4.47 diatas nilai F_{hitung} sebesar 22,004 Nilai F_{tabel} dapat dicari dengan persamaan $df_1 = \text{jumlah variabel bebas}$; artinya $df_1 = 2$, sedangkan $df_2 = n-k-1$; $(36-2-1)$; artinya $df_2 = 33$. Dengan menggunakan signifikansi 5% (0,05) dapat dilihat pada tabel F pada kolom 2 baris 33 yaitu 3,28. Berdasarkan hasil dalam perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($22,004 > 3,28$) dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat diketahui hipotesis awal dari penelitian ini

$H_0 : \beta < 0$, yang berarti tidak ada hubungan antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan $H_1 : \beta > 0$, yang berarti variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja memiliki hubungan dengan Kinerja Karyawan sehingga dapat disimpulkan H_1 diterima, dimana ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil hipotesis dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	11.634	4.551		2.556
	Budaya Organisasi	.501	.095	.612	5.254
	Lingkungan Kerja	.255	.089	.334	2.863

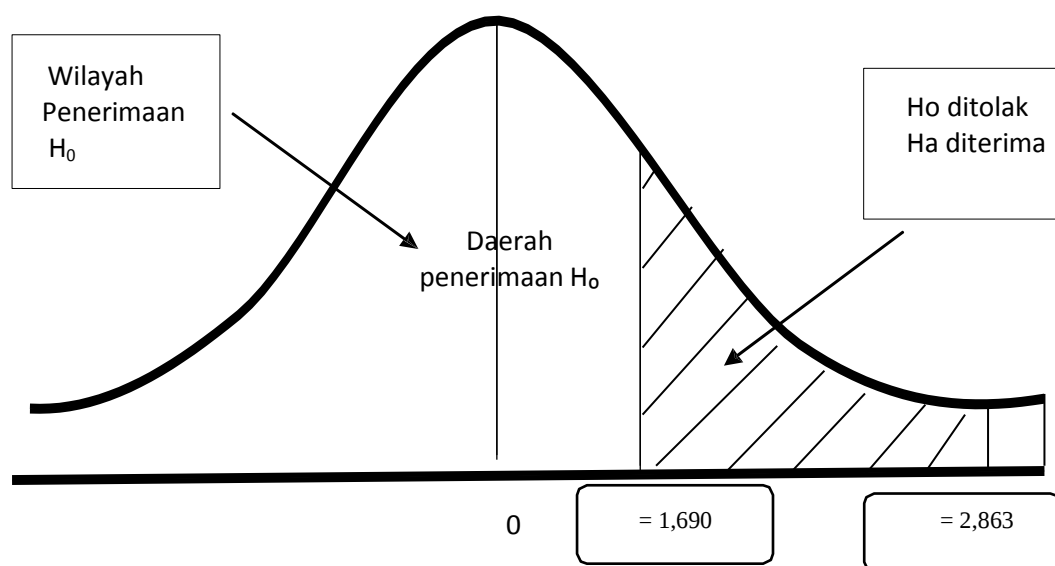
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data telah diolah penulis menggunakan SPSS 23.00

Pada tabel 4.53 t_{hitung} untuk Lingkungan Kerja sebesar 2,863 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,690 maka dapat diketahui t_{hitung} 2,863 > t_{tabel} 1,690 dan nilai signifikansi 0,007 lebih kecil dari 0,05. Dapat diketahui hipotesis awal dari penelitian ini $H_0 : \beta < 0$, yang berarti tidak ada hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan H_3

: $\beta > 0$, yang berarti variabel Lingkungan Kerja memiliki hubungan dengan Kinerja Karyawan sehingga dapat disimpulkan H_3 diterima, dimana ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar 1 kurva



Gambar 4.5 : Kurva Distribusi Normal Uji t H_3

Sumber : Data diolah oleh penulis

E. Simpulan

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel Budaya Organisasi (X_1) menunjukkan bahwa hasil dari kuesioner sebesar 3,95. Dengan nilai tersebut dikatakan masuk dalam kategori baik, dimana pernyataan yang tertinggi nilainya adalah sebesar 4,36 dan yang terendah adalah sebesar 3,38. Pada variabel Lingkungan Kerja (X_2) menunjukkan bahwa hasil dari kuesioner sebesar 3,84. Nilai tersebut dikatakan masuk dalam kategori baik, dimana pernyataan yang tertinggi nilainya adalah sebesar 4,44 dan yang terendah adalah sebesar 3,19. Pada variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil dari kuesioner sebesar 4,12. Dan nilai tersebut dikatakan dalam kategori baik, dimana pernyataan yang tertinggi nilainya adalah sebesar 4,38 dan yang terendah adalah sebesar 3,61.

Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Direktorat Pemasaran dan pelayanan PT Angkasa Pura I (Persero) Kemayoran, dengan persamaan regresi linear berganda adalah $Y = 11,634 + 0,501 X_1 + 0,255 X_2$. Dilihat dari nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,756 menyatakan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat karena berada pada interval (0,60 – 0,799). Pada koefisien determinasi, nilai kontribusi X_1 dan X_2 terhadap Y adalah sebesar 51,7%. Dan pada hasil uji hipotesis dimana F_{hitung} 22,004 > F_{tabel} 3,28 dan nilai signifikansi 0,00 < 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel Budaya Organisasi lebih dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan dibandingkan dengan variabel Lingkungan Kerja.

Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Direktorat Pemasaran dan pelayanan PT Angkasa Pura I (Persero) Kemayoran, dimana t_{hitung} sebesar $5,254 > t_{tabel}$ 1,690 dan nilai signifikansi 0,00 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dilihat dari nilai koefisien korelasi antara Budaya Organisasi (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,682 menyatakan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan kuat karena berada pada interval (0,60 – 0,799). Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Direktorat Pemasaran dan pelayanan PT Angkasa Pura I (Persero) Kemayoran, dimana t_{hitung} 2,863 $> t_{tabel}$ 1,690 dan nilai signifikansi 0,007 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dilihat dari nilai koefisien korelasi antara Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,462 menyatakan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan sedang karena berada pada interval (0,40 – 0,599).

F. Daftar Pustaka

Ganyang, M. T. B. I. M. (2016). *Manajemen*

- Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Bogor. Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moulana, F., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT . Telkom Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 44(1), 178–185.
- Riani, A. L. (2011). *Budaya Organisasi (1st ed.)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja (3rd ed.)*. Bandung: Mandar Maju.
- Soetopo, H. (2010). *Perilaku Organisasi (1st ed.)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: ANDI.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Surabaya: Prenadamedia Group.
- Wardani, R. K., Mukzam, M. D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 31(1), 58–65. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.ygcen.2008.07.009>

Halaman ini sengaja dikosongkan