

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN TANETE RILAU KAB.BARRU

Jalali Iqram¹ Samsul Rizal²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universitas Muhammadiyah Makassar
 (jalaliiqram790@gmail.com)

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of organizational culture and work environment on employee performance at the Tanete Rilau District Office in Barru District partially. This research data was collected from 30 respondents who worked at the Tanete Rilau District Office in Barru District. Respondents were obtained using total sampling techniques or saturated samples. Questions are given using a questionnaire. Respondents' responses to the questions were then analyzed quantitatively which included validity, reliability and multiple linear regression analysis. The results showed that organizational culture variables have a significant effect on employee performance. This is indicated by the t count value of 4.034 greater than t table 2.052 and the significance value of 0.000 is less than 0.05. The work environment has no significant effect on employee performance. This is indicated by the value of t count of 1.107 smaller than t table 2.052 and the significance value of 0.278 is greater than 0.05. The most dominant variable influencing the performance of employees at the Office of Tanete Rilau District, Barru Regency is the organizational culture with a beta value of 0.605 greater than the beta value of the working environment variable 0.166.

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru secara parsial. Data penelitian ini dikumpulkan dari 30 responden yang bekerja di Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru. Responden diperoleh dengan menggunakan teknik sampling total atau sampel jenuh. Pertanyaan diberikan dengan menggunakan koesioner. Tanggapan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan kemudian dianalisis secara kuantitatif yang meliputi uji validitas, reliabilitas dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini di tunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 4,034 lebih besar dari pada t tabel 2,052 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 1,107 lebih kecil dari pada t tabel 2,052 dan nilai signifikansi sebesar 0,278 lebih besar dari 0,05. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru adalah budaya organisasi dengan nilai beta sebesar 0,605 lebih besar dari pada nilai beta variabel lingkungan kerja 0,166.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perubahan teknologi dan informasi menuntut seluruh komponen untuk senantiasa mengikuti perubahan yang terus terjadi. Perubahan yang terjadi menjadi suatu tantangan yang perlu mendapatkan perhatian yang serius dari para pengelola perusahaan dalam mengelola organisasinya. Setiap keadaan yang senang tiasa berubah tanpa kita sadari membutuhkan sikap yang penuh kehati-hatian agar pengelola organisasi segera mungkin melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang terjadi agar dapat terus bertahan menghadapi lajunya proses perubahan. Peranan pegawai sebagai sumber tenaga kerja dalam kantor Kecamatan Tanete Rilau Kab.Barru ini sangat dibutuhkan dalam pengelolaan organisasi dan pelayanan publik. Sebagai individu, seorang pegawai pasti memiliki kebutuhan utama yang perlu diperhatikan dan dipenuhi sehingga dapat bertumbuh dan berkembang serta dibentuk oleh kondisi lingkungan dan pengalaman-pengalaman sebagai suatu organisasi yang baru.

Berdasarkan wawancara pada kantor Kecamatan Tanete Rilau Kab. Didalam budaya organisasi menunjukkan bahwa masih kurangnya perhatian terhadap norma yang berlaku seperti adanya pegawai yang meninggalkan tempat pada jam kerja tanpa alasan dan tujuan yang jelas, pulang lebih awal dari jam yang ditetapkan, dan kurangnya kerja sama dalam melaksanakan tugas, sedangkan di dalam lingkungan kerja perlu adanya penerangan yang cukup terhadap ruangan kerja agar kinerja pegawai dapat lebih nyaman dalam bekerja, dan masih kuranya alat pendingin ruangan yang dapat mengurangi semangat kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang permasalahan pegawai kantor Kecamatan Tanete Rilau Kab.Barru, di dalam budaya organisasi masih perlu adanya peningkatan kerja salah satunya dengan melakukan komunikasi yang baik, dalam hubungan kerja, khususnya komunikasi atasan dan bawahan menjadi hal yan terpenting karena bias mengetahui kemauan setiap individu yang ada dalam organisasi.

Sedangkan lingkungan kerja perlu mendapatkan perhatian yang baik bagi pimpinan maupun karyawannya sendiri dari segi lingkungan kerja yang bersih, penerangan yang cukup yang dapat masuk ruang kerja, kebisingan yang dapat mengganggu pendengaran sehingga mengurangi konsentrasi dalam penyelesaian pekerjaan dengan lingkungan kerja yang baik dapat membantu mengurangi

kejenuhan dan kelelahan bagi para pegawai. Berdasarkan uraian tersebut maka diadakan penelitian tentang "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Kecamatan Tanete Rilau Kab. Barru.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi Menurut Kilman dalam Edy Sutrisno (2010:2) dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Indikator budaya organisasi :

1. Pola komunikasi
2. Pengarahan
3. Dukungan manajemen
4. Kontrol
5. Sistem imbalan

Lingkungan Kerja

Menurut Sunarto (2013:27) lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana yang ada ditempat karyawan berkerja dapat mempengaruhi karyawan didalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator lingkungan kerja :

1. Pewarnaan
2. Penerangan
3. Pertukaran udara
4. Kemanan
5. Kebisingan

Kinerja Pegawai

Menurut Rivai dalam Toyang (2016:20), kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Indikator kinerja pegawai :

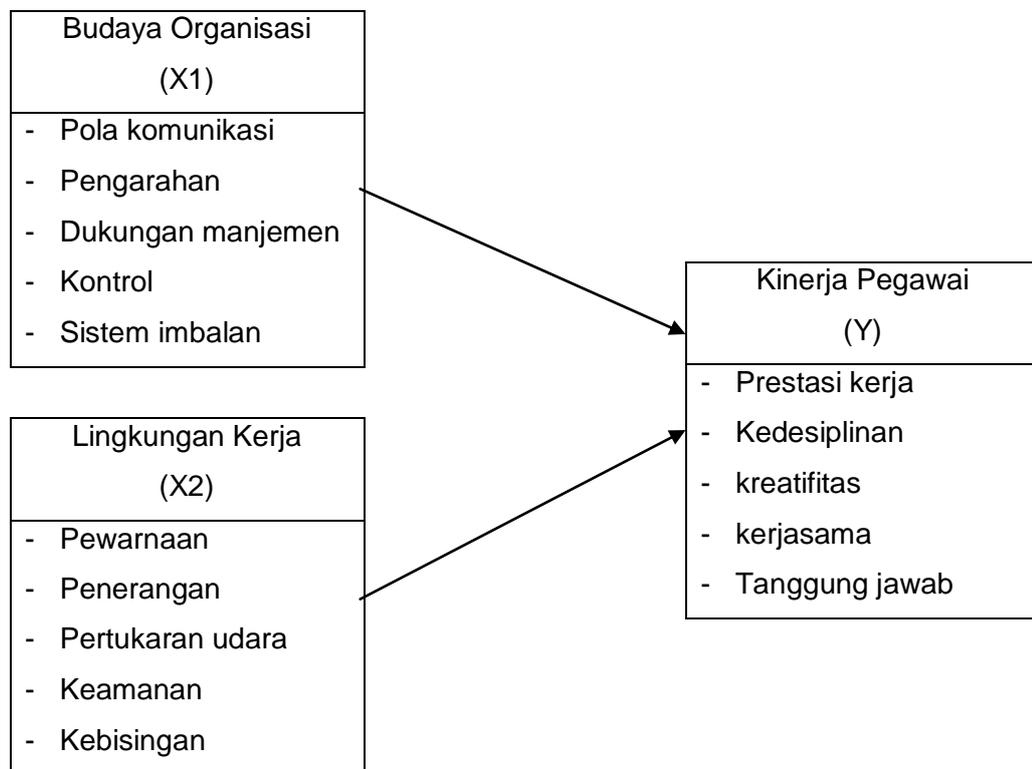
1. Prestasi kerja
2. Kedisiplinan
3. Kreativitas

4. Kerjasama
5. Tanggung jawab

Tinjauan Empiris

NO	Penulis/Tahun/Judul	Metode Analisis	Hasil
1	Toyang (2016) Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten toraja utaraprovinsi sulawesi selatan	Analisis regresi berganda, analisis deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Ananto (2016) pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di CV.Putra Mina Swalayan	Regresi linier berganda. Program SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji Adjusted R Square kinerja karyawan CV. Putra Mina Swalayan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan karakteristik individu, sedangkan Hasil uji signifikansi parameter individual uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi lingkungan kerjatidak terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Kerangka Konsep



Hipotesis

1. Diduga bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Tanete Rilau Kab. Barru.
2. Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Tanete Rilau Kab. Barru.
3. Diduga bahwa variabel budaya organisasi yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kab. Barru.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode Kuantitatif menurut kuncoro dalam Sinambela (2014:34) adalah pendekatan ilmiah terhadap pengambilan keputusan manajerial dan ekonomi, mengingat pendekatan kuantitatif berangkat dari pendekatan deduktif, maka kuantitatif ini haruslah dilengkapi dengan teori. Berdasarkan penelitian tersebut metode penelitian yang digunakan dalam penelitian kuantitatif yaitu menggunakan metode koesioner.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang bekerja pada kantor Kecamatan Tanete Rilau Kab.Barru. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil wawancara di kantor Kecamatan Tanete Rilau Kab.Barru, jumlah pegawai terdiri dari 13 orang pegawai laki-laki dan 17 orang pegawai perempuan, sehingga keseluruhan pegawai adalah sebanyak 30 orang. Berdasarkan jumlah populasi yang terdapat pada pegawai kantor Kecamatan Tanete Rilau Kab.Barru sebanyak 30 orang, Maka dalam penelitian ini semua populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik total sampling atau sampel jenuh.

Sumber Data

1. Data primier, Menurut Uma Sekaran di kutip oleh Harmusa Oktaviani (2014:31) Data primier adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel dalam penelitian. Data primier yang digunakan dalam penelitian ini berupa data variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja karyawan.
2. Data sekunder, Menurut Uma Sekaran di kutip oleh Harmusa Oktaviani (2014: 31) data sekunder adalah data yang sudah tersedia yang berasal dari organisasi. Data sekunder yang dibutuhkan meliputi gambaran umum perusahaan, bidang usaha, serta struktur organisasi perusahaan.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi, Menurut Kartono di kutip oleh Zulfikar dan Nyoman Budiantara (2014: 106) Observasi adalah studi yang disengaja dan sistematis tentang fenomena sosial dan gejala-gejala psikis dengan jalan pengamatan dan pencatatan.
2. Kuesioner, Menurut Suharsimi (2013:37) kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal mereka ketahui.
3. Instrumen penelitian
 - a. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen, suatu instrumen yang valid

atau sah mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

- b. Uji reabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut cukup baik.

Metode Analisis

1. Analisis Regresi Linear Berganda adalah digunakan oleh peneliti bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya variabel dependen bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi.
2. Koefisien determinasi (R^2), melihat besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika R^2 yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel independen terhadap variabel independen. Sebaliknya jika R^2 semakin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel terhadap variabel independen.
3. Uji F (uji serempak) digunakan untuk mengetahui pengaruh kemungkinan bisa atau tidaknya digunakan meramalkan nilai variabel independen terhadap variabel dependen.
4. Analisis uji T (Uji persial) digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan atau dampak pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Hasil menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja pegawai memenuhi persyaratan karena nilai korelasi mempunyai nilai di atas 0,349.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) mempunyai nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,742, variabel Lingkungan Kerja (X2) mempunyai nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,685, dan variabel Kinerja Pegawai (Y) mempunyai *Cronbach alpha* 0,639. Jadi dapat disimpulkan semua konsep pengukur variabel dari koisioner adalah reliable (dapat diandalkan)

sehingga untuk selanjutnya item masing-masing variable tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Regresi Berganda

Berdasarkan uji regresi berganda, hasil perhitungan budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Tanete Rilau Kab.Barru dapat disusun dalam suatu model berikut :

$$Y = 11,262 + 0,419x_1 + 0,115x_2 + e$$

Dari rumus tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 11,262 yang artinya apabila seluruh variabel X nilainya 0, maka nilai Y adalah 11,262.
- b. b_1 = Variabel budaya organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,419, jika nilai budaya organisasi dinaikkan satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,419 satuan
- c. b_2 = Variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,115, jika nilai lingkungan kerja di naikkan satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,115 satuan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji adjust R2 pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,393. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja sebesar 39,3% sedangkan sisanya sebesar 62,7% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk penelitian.

Uji F

Dari hasil pengujian diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 8,743 lebih besar dari pada f_{tabel} 3,35 dengan signifikan sebesar 0,001 oleh karena signifikan kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji T

Uji t merupakan pengujian untuk menunjukkan signifikansi pengaruh secara individu variabel bebas yang ada didalam model terhadap variabel terikat, maka pengujian variabel-variabel bebas dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Hasil olah diperoleh nilai thitung variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 4,034, lebih besar dari pada ttabel 2,052 dan nilai sig $0,000 < 0,05$ berarti

variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru. Di terima.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil olah diperoleh nilai t hitung variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 1,107 lebih kecil dari pada t tabel 2,052 dan nilai sig 0,278 > 0,05 berarti variabel lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Tanete Rilau Kab. Barru. Di tolak.

3. Variabel budaya organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa dengan melihat nilai koefisien dari masing-masing variabel bebas, yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja. Budaya organisasi mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,419, dan lingkungan kerja mempunyai koefisien regresi sebesar 0,115, atau nilai beta 0,605 > 0,166 hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi adalah variabel yang dominan terhadap kinerja pegawai karena memiliki koefisien regresi yang lebih besar.

PENUTUP

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan dan memberikan saran yang dapat bermanfaat untuk perusahaan dan penelitian selanjutnya.

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru. Hal ini ditunjukkan nilai t-hitung lebih besar dari pada t-tabel ($4,034 > 2,052$) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, ini berarti bahwa hasil menunjukkan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru. Hal ini ditunjukkan nilai t-hitung lebih kecil dari pada t-tabel ($1,107 < 2,052$) dengan taraf signifikansi $0,278 > 0,05$, ini berarti bahwa hasil menunjukkan lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru adalah budaya organisasi hal ini ditunjukkan hasil nilai beta yang lebih tinggi di bandingkan dengan hasil nilai beta lingkungan kerja.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan tersebut maka dapat di sampaikan beberapa saran yaitu :

1. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh dan signifikan pada kinerja pegawai, dan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, hendaknya setiap karyawan mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis khususnya Suasana kerjaan antar karyawan dapat ditingkatkan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan tetap melakukan penelitian kepada organisasi sektor publik. Dalam hal ini ruang lingkup organisasi pemerintahan untuk skala dan instrument yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiartuti Kusmaningtyas, 2014, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Maumalat Indonesia Devisi Konsumer Area Cabang Surabaya*, (Online), Vol. 1, No. 1, (<http://jurnal.untagsby.ac.id/index.php/jmm17/article/download/314/346>, diakses 17 April 2014)
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017, *Evaluasi Kinerja SDM*, PT Refika Aditma, Bandung
- Darmawati, 2015, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan*, Makassar
- Didin Johan Muchidin, 2016, *Analisis Pengaruh Produk, Harga, Promosi, dan Tempat Terhadap Keputusan Pembelian Produk Indosat Ooredoo*, (Online), (<http://repository.umy.ac.id/handle/123456789/7579>, diakses 19 November 2015)
- Gogy Bara Kharisma, 2013, *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha Di Kabupaten Jepara*, (online), (lib.unnes.ac.id/18012/1/7350406549.pdf, diakses 22 May 2014)
- H. EdySutrisno, 2015, *Budaya Organisasi*, Prenadana media Group, Jakarta
- Harmusa Oktaiani, 2014, *Pengaruh Lingkungan Kerjadan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Sumber Rejeki Rembang Jawa Tengah*, (Online), ([http://eprints.undip.ac.id/45324/1/04 OKTAVIANI.pdf](http://eprints.undip.ac.id/45324/1/04_OKTAVIANI.pdf), diakses pada 11 November 2014)
- Irmayanti, 2015, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomobil Finance Indonesia*, Makassar
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, PT Raja Grafindo Persada, Depok
- Kasmilah, 2014, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum*, Makassar
- Lijan Poltak Sinambela, 2014, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Grahal Ilmu, Yogyakarta
- Siti Al Fajar, dan Tri Heru, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta
- Sahriansyah, 2016, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Karyawan pada PT. Adhi Karya Tbk Cab. Makassar*, (Oline), (<http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/17718>, diakses pada 14 Maret 2016)

- Yehekiel Toyang, 2016, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Toraja Utara Provinsi Sulawesi Selatan* (Online), (<http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/19867>, diakses Agustus 2016)
- Zulfikar, dan Nyoman Budiantara, 2014, *Manajemen Riset dengan Pendekatan Komputasi Statistika*, CV Budi Utama, Yogyakarta