



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SUMBER REJEKI REMBANG JAWA TENGAH

Harmusa Oktaviani, Mudji Rahardjo¹

Oktavianiharmusa@yahoo.co.id

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

The increasing number of cooperatives that exist among the people, make the cooperative should be able to compete and survive. Therefore Cooperative leaders and subordinates must cooperate in order to promote the company by increasing employee performance. To improve the performance of employees can be done in various ways one of them by creating a comfortable working environment for work and a strong organizational culture within the company.

The study was performed using multiple linear regression analysis with SPSS 2. The samples in this study were all employees of the Cooperative Apex Sources with a number of Fortune 32 employees. Methods of data collection in this study was through a questionnaire distributed to 32 employees and data obtained from the company.

The analysis showed that the variables work environment and organizational culture positive effect on employee performance with a coefficient of determination shows the value of Adjusted R Square of 0.426. The results of the determination coefficient indicates that the work environment and organizational culture in influencing employee performance by 42.6% while the rest is influenced by other variables.

Keywords: work environment, organizational culture and employee performance

PENDAHULUAN

Seiring berjalannya waktu banyak sekali koperasi yang tumbuh dan berkembang ditengah-tengah kehidupan masyarakat Indonesia. Berdasarkan data Departemen Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) keberadaan koperasi di Indonesia sebagai lembaga ekonomi rakyat sudah ada sejak 50 tahun yang lalu, namun uniknya kualitas perkembangannya selalu menjadi bahan perdebatan karena belum mampu berkontribusi banyak terhadap PDB. Walaupun demikian koperasi telah mampu mengentaskan kemiskinan, dan ikut serta dalam mengurangi jumlah pengangguran di Indonesia. Pada banyak kalangan diyakini bahwa koperasi cukup sesuai dengan budaya dan tata kehidupan bangsa Indonesia.

Untuk mendorong berkembangnya suatu perusahaan dan meningkatkan kualitas suatu perusahaan maka harus ada pengelolaan sumber daya manusia/ karyawan yang baik. Kualitas sumber daya manusia/ karyawan dapat diukur dari kinerja karyawan. Sedangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta budaya organisasi yang kuat untuk membentuk sikap dan pola pikir karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan.

Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri (2005) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Menurut Alex S. Nitisemito (2006) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

¹ *Corresponding author*



Menurut Sedarmayanti (2009) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik seperti: pencahayaan, suhu, keberadaan jendela, gerakan udara bebas dll mempengaruhi kinerja karyawan. Chandraseker (2011) juga menegaskan bahwa lingkungan tempat kerja yang tidak aman dan tidak sehat dalam hal ventilasi yang buruk, pencahayaan yang tidak pantas, kebisingan yang berlebihan dll mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut Wibowo (2013) budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia, dampak budaya organisasi memberikan kontribusi secara langsung pada kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan.

Dalam suatu perusahaan diperlukan adanya budaya organisasi yang kuat agar nilai-nilai yang ada dapat benar-benar dipahami dan diterapkan secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh para karyawan agar dapat tercapai kinerja yang baik dan optimal. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi acuan dalam setiap menyelesaikan tugas-tugasnya dan kebijakan yang diambil. Oleh karena itu budaya organisasi yang terbentuk sangat berpengaruh dengan cara pikir para karyawan dalam menyelesaikan suatu masalah dan dalam hal pengambilan keputusan.

Dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta budaya organisasi yang kuat guna untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Sumber Rejeki Rembang, nampaknya masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi antara lain:

1. Kurangnya kerapian dalam hal penataan sarana dan prasarana yang ada dikantor sehingga dapat menyebabkan kejenuhan dalam bekerja.
2. Terdapat banyak karyawan yang bersantai saat jam kerja sehingga waktu terbuang percuma dan menyebabkan hasil pekerjaan tidak maksimal.
3. Masih ada karyawan yang telat dalam pelaporan hasil kerja.
4. Ada beberapa karyawan yang tidak bisa menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditargetkan oleh perusahaan.

Selain beberapa kendala yang ada, penelitian ini dilatarbelakangi oleh beberapa penelitian sebelumnya tentang pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Emmanuel Majekodunmi Ajala (2012) di sektor bank Ondo State, Negeria dengan 350 responden, menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai $\beta = 0.14$.

Namun penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian Dr. K Chandrasekar (2011) yang dilakukan pada sektor perbankan di India, hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan nilai $\beta = -0.142$.

Penelitian yang dilakukan oleh Rashid Saeed dan Shirren (2013) tentang *Factors Affecting the Performance of Employees at Work Place in the Banking Sector of Pakistan*, menghasilkan adanya hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan dengan nilai $\beta = 0.444$.

Akan tetapi penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Bismar Ari (2011) di sektor bank swasta di Pakistan, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan nilai $\beta = -0.19$.

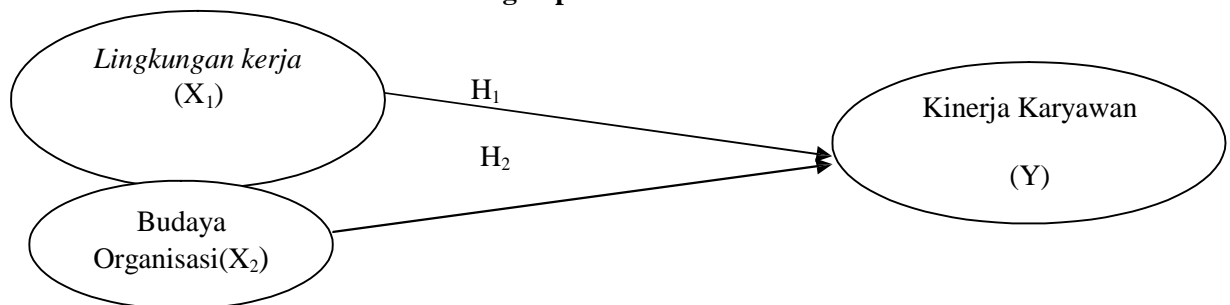
Berdasarkan adanya reserch gap yang telah dipaparkan di atas dan adanya fenomena lapangan yang ada maka permasalahan penelitian ini adalah: bagaimana cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan membentuk lingkungan kerja yang nyaman dan budaya organisasi yang kuat.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Amina Hameed (2009) tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perbankan Abbottabad Pakistan menunjukkan adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan $\beta = 0.576$. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Emmanuel Majekodunmi Ajala (2012) yang dilakukan di bank Negeria, hasilnya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai $\beta = 0.14$.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 1
Kerangka pemikiran teoritis



Sumber: Beberapa hasil penelitian Amina Hameed (2009), Rashid Saeed dan Shirren (2013) yang dikembangkan untuk penelitian ini

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Alex S. Nitisemito (2006) menyatakan bahwa, perusahaan hendaknya harus dapat mencerminkan kondisi lingkungan kerja yang dapat mendukung kinerja karyawan dan kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Emmanuel Majekodunmi Ajala (2012) yang dilakukan di sektor bank Ondo State, Nigeria juga menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan bagi karyawan melalui hubungan yang baik dengan atasan, rekan kerja maupun bawahan serta didukung dengan sarana prasarana yang memadai yang ada ditempat kerja akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Veitzal Rivai dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri (2005), juga menyatakan bahwa budaya yang kuat akan memperkokoh sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rashid Saeed dan Shirren (2013) tentang *Factors Affecting the Performance of Employees at Work Place in the Banking Sector of Pakistan*, menghasilkan adanya hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

Jadi budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi pola pikir dan tindakan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Perusahaan yang memiliki budaya yang kuat akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya, menumbuhkan semangat kebersamaan dikalangan para anggotanya, meningkatkan rasa nyaman dan royal terhadap perusahaan serta mampu membesarkan keuntungan perusahaan.

H₂: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah lingkungan kerja dan budaya organisasi. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh pimpinan.(Alex S. Nitisemito, 2006)

Definisi operasional lingkungan kerja adalah penilaian dari jawaban responden yang diukur melalui indikator lingkungan kerja. Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini menggunakan dimensi yang dikembangkan menurut Sedarmayanti (2009):

1. Penerangan
2. Hubungan Karyawan
3. Temperatur



4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Musik di tempat kerja
6. Tata warna dinding di tempat kerja

Definisi operasional budaya organisasi dalam penelitian ini adalah jawaban terhadap kuesioner dari para responden tentang bagaimana sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi. (Denison and Mishra, 1995)

Untuk mengukur budaya organisasi digunakan empat indikator yang dikembangkan oleh Stephen P. Robbins (2003), yaitu:

1. Arah

Organisasi memiliki tujuan dan arah yang jelas. Organisasi mendefinisikan tujuan dan sasaran strategik dan mengekspresikan visi masa depan.

2. Integrasi

Tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.

3. Adaptabilitas

Organisasi memiliki kemampuan adaptasi yang didorong oleh keinginan pelanggan. Organisasi mengambil resiko, belajar dari kesalahan dan memiliki kapabilitas dan pengalaman untuk menciptakan perubahan.

4. Dukungan manajemen

Tingkat sejauh mana para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan serta dukungan terhadap bawahan mereka.

Definisi operasional kinerja karyawan adalah data yang diperoleh dari atasan tentang hasil kinerja karyawan yang ditentukan oleh beberapa indikator. Dalam penelitian ini menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Bernadir dan Russel (2003) yaitu:

1. Kualitas kerja, merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
2. Kuantitas, merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam suatu mata uang, jumlah unit, dan jumlah kegiatan yang diselesaikan
3. Ketepatan waktu, merupakan di mana kegiatan dapat diselesaikan, atau suatu hasil kerja dapat dicapai dalam waktu yang telah ditetapkan.
4. Efektivitas biaya, merupakan tingkatan di mana dapat memaksimalkan hasil kerja dan mengurangi kerugian yang timbul.
5. Kehadiran, tingkat kehadiran seorang karyawan dalam bekerja.

Populasi dan Sampel

Metode pengambilan sampel menggunakan tehnik Sampling Jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Koperasi Sumber Rejeki Rembang yang berjumlah 32 karyawan.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Model regresi dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan

a : Konstanta dari persamaan regresi

b₁ : Koefisien regresi dari variabel X₁ (lingkungan kerja)

b₂ : Koefisien regresi dari variabel X₂ (budaya organisasi)

e : eror

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan singkat pada tabel berikut:

Tabel 1

Identitas Responden

No.	Variabel identitas	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Jenis kelamin		
	Pria	28	87,5
	Wanita	4	12,5
	Total	32	100
2.	Pendidikan		
	SD	1	3,1
	SMP	11	34,3
	SMA	20	62,5
	Total	32	100
3	Usia(th)		
	15-25 tahun	10	31,3
	26-35 tahun	19	59,3
	36-45 tahun	3	9,3
	Total	32	100
4	Masa kerja(th)		
	< 1	1	3.1
	1-5	21	65.6
	6-10		
	11-15	4	12,5
	16-20	1	3,1
	Total	32	100

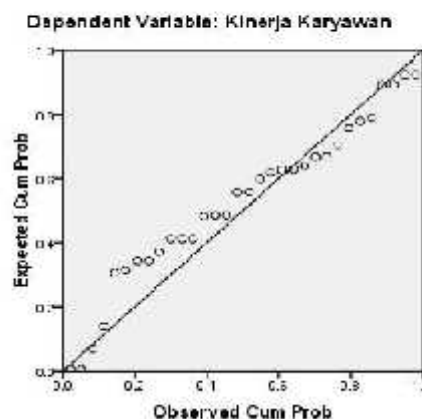
Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan melihat grafik *normal probability plot* dan histogram yang tampak pada gambar berikut:

Gambar 1
Hasil Uji Normalitas (Normal P-Plot)

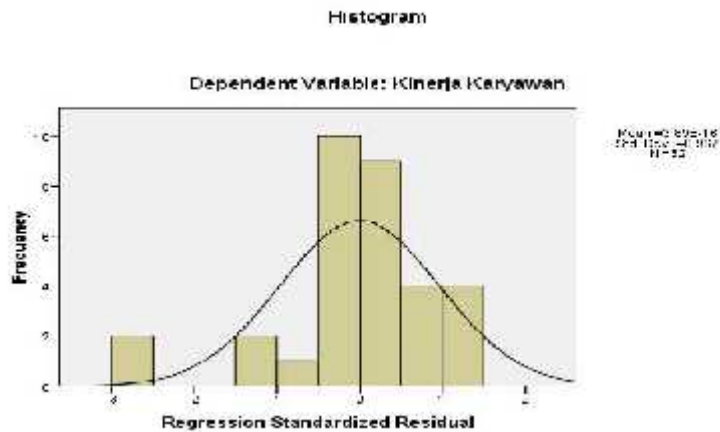
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa *normal probability plot of regression standardized residual* menunjukkan distribusi yang normal. Hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar dekat dengan garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 2
Hasil Uji Normalitas (Grafik Histogram)



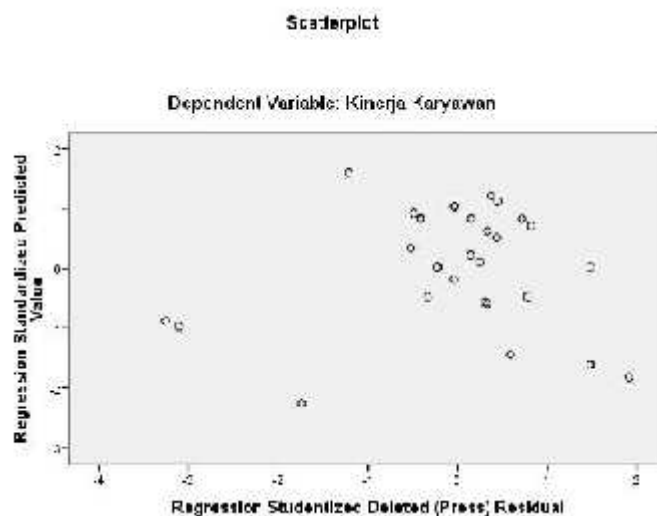
Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan tampilan grafik histogram di atas, dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memiliki pola distribusi yang normal, yaitu berbentuk simetris atau tidak menceng (*skewness*) ke kanan dan ke kiri. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain atau yang disebut homoskedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas adalah *scatterplot* seperti gambar berikut:

Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas (*Scatterplot*)



Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Dari grafik *scatterplots* di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak (*random*) baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi

heterokedastisitas pada model regresi tersebut sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

3. Uji Multikolonieritas

Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Variabel independen dikatakan tidak terjadi multikolonieritas apabila memiliki tolerance > 0,10 atau VIF<10. Berikut hasil uji multikolonieritas:

Tabel 2
Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Lingkungan kerja	.944	1.059
Budaya Organisasi	.944	1.059

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 2 hasil pengujian multikolonieritas dapat dilihat bahwa nilai tolerance > 0, 10 yaitu lingkungan kerja sebesar 0,944 dan budaya organisasi sebesar 0,944. Sedangkan untuk nilai VIF < 10 yaitu lingkungan kerja sebesar 1,059 dan budaya organisasi sebesar 1,059. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan adanya multikolonieritas antara variabel independen.

Hasil Analisis regresi

Analisis regresi bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen (bebas) yaitu leader member exchange dan keadilan organisasi terhadap variabel dependen (terikat) yaitu komitmen organisasional (Y). Hasil uji regresi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.828	3.129		.904	.374
Lingkungan kerja	.332	.101	.458	3.269	.003
Budaya Organisasi	.476	.164	.407	2.910	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan tabel 3 hasil uji regresi diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 0,458X_1 + 0,407X_2$. Yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja berpengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan sebesar 0,458 dari pada variabel budaya organisasi.

Hasil Uji Goodness Of Fit

Hasil Uji F (Uji Signifikansi Simultan)

Uji ini digunakan untuk menguji model pengaruh dukungan sosial sebagai variabel bebas terhadap variabel terikat komitmen organisasional secara simultan. Tingkat signifikansi yang digunakan yaitu sig.<0,05. Hasil uji F disajikan sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	82.245	2	41.122	12.520	.000 ^a
Residual	95.255	29	3.285		
Total	177.500	31			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah, 2014

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4 didapatkan F hitung sebesar 12,520 tingkat signifikansi 0,000. Karena memiliki nilai probabilitas < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen lingkungan kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk membuktikan apakah variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi secara parsial/individu mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} atau dengan melihat kolom p (sig.) pada masing-masing t_{hitung} . (Imam Ghozali, 2013).

Tabel 5
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
	1 (Constant)	2.828	3.129		.904	.374				
Lingkungan kerja	.332	.101	.458	3.269	.003	.554	.519	.445	.944	1.059
Budaya Organisasi	.476	.164	.407	2.910	.007	.515	.475	.396	.944	1.059

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja (X_1) adalah sebesar 3,269 dan nilai probabilitas 0,000. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai probabilitasnya kurang dari 0,005, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan kata lain, hasil uji hipotesis menyatakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian nilai t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi (X_2) sebesar 2,910 dan nilai probabilitasnya 0,000. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan dengan nilai probabilitas yang kurang dari 0,005, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan kata lain, hasil uji hipotesis menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah anatara nol dan satu. Berikut hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.681 ^a	.463	.426	1.812	.463	12.520	2	29	.000

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah

Pada table 6 diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,426 yang berarti bahwa variabel independen lingkungan kerja dan budaya organisasi berkontribusi dalam mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan sebesar 42,6%. Sedangkan sisanya 57,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di KSP Sumber Rejeki yang beralamat di jalan raya Rembang no.5. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada KSP Sumber Rejeki Rembang. Setelah melalui beberapa uji asumsi klasik, model regresi dalam penelitian ini dinyatakan lolos, yang berarti bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan tidak terdapat penyimpangan. Hasil pembahasan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Keterkaitan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan

Pada hasil uji regresi diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai *standardized coefficients* beta sebesar 0,458. Hasil ini membuktikan bahwa semakin nyaman lingkungan kerja yang ada maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sehingga hipotesis pertama bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima.

Hal tersebut diperkuat dengan hasil dari analisa deskripsi variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada Koperasi Sumber Rejeki Rembang nyaman dengan lingkungan kerja yang ada dengan nilai rata-rata angka indeksinya sebesar 39,4. Artinya bahwa persepsi responden atas variabel lingkungan kerja mempunyai kriteria sedang dan tinggi.

Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Emmanuel Majekodunmi Ajala (2012), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai $\beta = 0.14$.

Keterkaitan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil uji regresi pada variabel budaya organisasi menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai *standardized coefficients* beta sebesar 0,407. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin kuat budaya organisasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Hal tersebut diperkuat dengan hasil analisis deskripsi variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa semua indikator memiliki kriteria yang tinggi dengan rata-rata indeks sebesar 24,9. Artinya

bahwa budaya organisasi yang ada pada Koperasi Sumber Rejeki Rembang sudah melekat kuat pada karyawan.

Penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Rashid Saeed dan Shirren (2013), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai $\beta = 0,444$.

KESIMPULAN

Berdasarkan berbagai penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan hal – hal sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama (H_1) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hal tersebut dibuktikan dari hasil perhitungan uji t, hasil uji t menyatakan nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 3.269 dengan probabilitas sebesar 0,000. Dengan menggunakan taraf signifikan 5% diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, hal ini mengartikan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hipotesis kedua (H_2) yang mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hal tersebut dibuktikan dari hasil perhitungan uji t, hasil uji t menyatakan nilai t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi adalah sebesar 2.910 dengan probabilitas sebesar 0,000. Dengan menggunakan taraf signifikan 5% diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, hal ini mengartikan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin kuat budaya organisasi yang ada maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji regresi berganda dapat disimpulkan bahwa hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,458 dan variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh positif sebesar 0,407.
4. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,426 yang berarti bahwa variabel independen lingkungan kerja dan budaya organisasi berkontribusi dalam mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan sebesar 42,6%. Sedangkan sisanya 57,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan dan kelemahan. Karena keterbatasan dan kelemahannya yang ada, hal tersebut dapat dijadikan sumber bagi penelitian yang akan datang. Adapun keterbatasan-keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini adalah:

1. Obyek penulis hanya pada lingkup Koperasi di daerah Rembang saja.
2. Pada saat pengumpulan kuesioner yang telah dibagikan pada responden. Semua kuesioner yang dibagikan tidak dapat kembali kepada peneliti secara bersamaan.
3. Metode yang digunakan hanya sebatas menggunakan kuesioner dan pengumpulan data sekunder, sedangkan masih banyak metode pengumpulan data yang lain.

Saran

Dari berbagai hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi terbukti dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, maka beberapa saran dapat diberikan sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk penelitian yang akan datang sebaiknya menggunakan metode pengumpulan data yang lebih lengkap agar hasilnya bisa lebih maksimal.
2. Berdasarkan analisa deskripsi variabel lingkungan kerja, pada indikator pencahayaan dapat lebih diperhatikan agar karyawan tidak merasa terganggu dengan pencahayaan yang buruk.
3. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat dijadikan petunjuk bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan itu cukup penting untuk diperhatikan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerjanya. Sedangkan budaya organisasi yang kuat seperti hubungan baik sesama rekan kerja dan dengan atasan bisa lebih diperhatikan untuk membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.



4. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk meneliti variabel lainnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan seperti motivasi kerja, kompensasi dan menggunakan objek penelitian yang berbeda.

Daftar Pustaka

- Ajala, Emmanuel Majekodunmi. 2012. "The Influence Of Workplace Environment On Workers' Welfare, Performance and Productivity". **An Journal of the African Educational Research Network**. Vol.12 No.1
- Alex S Nitisemito. 2006.**Manajemen Personalia**. Edisi Kedua. Ghalia Indonesia
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. **Manjemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung
- Augusty Ferdinand. 2006. **Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ahmad Veithzal Rivai. Mohd Fawzi Basri. 2005. **Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan**. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Bernardin, H. John & Joyce E.A Russel. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco. Bandung: Armico
- Chandrasekar. 2011. "Workplace Environment and Its Impact On Organisation Performance in Public Sector Organisations". **International Journal of Enterprice Computing and Business Systems**. Vol.1 No.1
- Denison, Daniel R. Aneil K, Mishra. 1995. "Toward a Theory of Organization Culture and Effectiveness". **Organizasion Science**, Vol.6, No.2
- Fuad Mas'ud. 2004. **Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)** Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gulzar, Muhammad. Fakhar, Shahzad. Zahid Iqbal. 2013. "Impact of Organizational Culture on Employees Job Performance: An Empirical Study of Software Houses in Pakistan". **Journal of Business Studies Quarterly**.Vol.5 No.2
- Hameed, Amina. 2009. "Impact of Workplace Environment on Employee Performance: A Case study of Banking Organizations of Abbottabad, Pakistan".**Journal of Public Affairs, Administration and Management**. Vol.3 No.1
- Imam Ghozali. 2013. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progran SPSS**. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Judge, A. Timothy dan Stephen P. Robbins 2008. **Perilaku Organisasi**. Jakarta: Salemba Empat.
- Kiyani, Ayub, Afif. Shahid. Rasool. 2012. "Impact of Organizational Culture on Employee's Career Saliense: An Empirical Study of Banking Sector in Islamabad, Pakistan".**International Journal of Business and social Science**. Vol. 3 No.7
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2013. **Perilaku Organisasi**. Jakarta: Salemba Empat
- Kumar, Rachna. Cevahir Uzkurt. "Role of innovation in the relationship between organizational culture and firm performance A study of the banking sector in Turkey".**International Journal of Enterprice Computing and Business Systems**. Vol.1 No.1



- Mondy, R Wayne. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1.** Jakarta: Erlangga
- Nawaz, Rab. Rashid. Shireen. 2013. "Factors Affecting the Performance of Employees at Work Place in the Banking Sector of Pakistan". **East Journal of Scientific Research**
- Ojo, Olu. 2009. "Impact Assessment Of Corporate Culture On Employee Job Performance, Nigerian banking". **Business Intellegence Journal.** Vol.2 No.2
- Robbins, Stephen P. 2003. **Perilaku Organisasi,** Jilid 2. Jakarta: Indeks Kelompok
- Sarwar, Aamir. Hira, Aftab. Tayyaba, Rana . 2012. "An Investigation of the Relationship between Organizational Culture and the Employee's Role Based Performance: Evidence from the BankingSector". **International Journal of Business and Commerce.** Vol.2 No.4
- Sedarmayanti. 2009. **Tata Kerja dan Produktifitas.** Bandung: Mandar Maju Gramedia.
- Sugiyono. 2004. **Metode Penelitian Bisnis.** Bandung: Alfabeta
- Uma Sekaran. 2007. **Research Methods For Business 2.** Jakarta: Salemba Empat
- Waridin dan Masrukhin. 2006. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai". **EKOBIS,** Vol. 7 No. 2.
- Wibowo. 2013. **Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang.** Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2009. **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.** Jakarta : Salemba Empat