

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN PT. WUJUD RAMA ABADI BEKASI)

Yohanes Apriliano¹, Reni Shinta Dewi², Sari Listyorini³

¹²³Departemen Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Diponegoro

¹Email: yoh.apriliano@gmail.com

Abstract: *PT Wujud Rama Abadi (WRA) is a company in Indonesia which operates in the fields of engineering, automation, interior and exterior technology. In 2021-2023 there was a decline in employee performance scores to the quite good category. The aim of this research is to examine the influence of the work environment and organizational culture on employee performance. This research is explanatory research with a probability sampling approach. The sample consisted of 32 people using a saturated sample or using the entire population, namely employees of PT Wujud Rama Abadi Bekasi. Data was taken via the online media Google Form which was then tabulated and processed using SPSS version 24 with quantitative analysis. Quantitative analysis consists of validity test, reliability test, correlation coefficient, coefficient of determination, simple linear regression, multiple linear regression, t test and F test. The research results show that the work environment has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, there is a positive and significant influence between organizational culture on employee performance. Work environment and organizational culture variables have a positive and significant influence on employee performance together.*

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

Abstraksi: PT Wujud Rama Abadi (WRA) merupakan sebuah perusahaan di Indonesia yang bergerak di bidang teknologi rekayasa, otomasi, interior dan eksterior. Pada tahun 2021-2023 terjadi penurunan nilai kinerja karyawan ke dalam kategori cukup baik. Permasalahan ini menitikberatkan pada lingkungan kerja dan budaya organisasi yang tidak berjalan dengan baik pada karyawan PT Wujud Rama Abadi. Penelitian berfungsi mencari tahu pengaruh antara lingkungan kerja, budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan explanatory research dengan pendekatan probability sampling. Sampel berjumlah 32 orang menggunakan sampel jenuh atau memakai seluruh populasi yaitu karyawan PT Wujud Rama Abadi Bekasi. Data diambil melalui media online google form yang kemudian ditabulasi dan diolah menggunakan SPSS versi 24 dengan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, koefisien korelasi, koefisien determinasi, regresi linear sederhana, regresi linear berganda, Uji t dan Uji F. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersama sama.

Kata Kunci : lingkungan kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan

Pendahuluan

Pada suatu perusahaan, karyawan merupakan salah satu dari sekian banyak komponen utama yang menjadi penggerak organisasi, dan biasanya digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan suatu organisasi. Sebaik apapun organisasi memberikan fasilitas dan sarana sebagai penunjang, pekerjaan tidak dapat berjalan dengan baik tanpa adanya karyawan. Karyawan atau sumber daya manusia menjadi aspek untuk menggerakkan perusahaan mencapai keberhasilannya dengan menghasilkan ide-ide yang baru untuk menghadapi persaingan yang ada. Maka dari itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik sudah menjadi keharusan suatu perusahaan untuk menjalankannya.

Perusahaan tentunya memiliki tujuan perusahaan yang menjadi patokan agar organisasi tersebut berjalan secara efektif serta efisien. Menurut John Witmore dalam bukunya yang berjudul *Coaching for Performance*, “Kinerja merupakan pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perusahaan, suatu prestasi, suatu pemeran umum keterampilan.” Edy Sutrisno (2010: 172) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Maka, kinerja karyawan dapat dipandang dengan seberapa efektif dan efisien karyawan tersebut bekerja. Kinerja karyawan yang tinggi dapat dilihat dari kecepatan karyawan tersebut mencapai target dan apakah hasil yang dihasilkan oleh karyawan tersebut sesuai dengan standar kualitas yang ada di perusahaan tersebut. Sebaliknya, kinerja karyawan yang rendah memperlihatkan bahwasannya karyawan tersebut dalam bekerja tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan untuk mencapai target dan hasil dari pekerjaan karyawan tersebut tidak sesuai dengan standar kualitas yang dimiliki perusahaan.

Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sedarmayanti (2001:21) menyatakan lingkungan kerja dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Contoh lingkungan kerja fisik adalah desain bangunan, penerangan, sirkulasi udara, kebersihan, serta keamanan. Sedangkan beberapa contoh lingkungan kerja non-fisik adalah pola kerja sama, koordinasi antara atasan dengan bawahannya, maupun koordinasi antara karyawan dengan karyawan yang lainnya. Dari lingkungan kerja yang kondusif dapat memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Dengan karyawan merasakan kenyamanan ketika ia bekerja, karyawan tersebut akan bekerja dengan efektif dan ada rasa betah ketika ia bekerja. Sebaliknya dengan lingkungan kerja yang tidak mendukung, akan menurunkan performa dari karyawan itu sendiri. Maka, terciptanya lingkungan kerja yang baik juga dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Berkaitan dengan ruang lingkup manajemen sumber daya manusia, Nitisemito dalam Tien, Utami (2012:12) mengklasifikasikan beberapa faktor yang dinilai turut mempengaruhi kinerja karyawan menjadi 2 yaitu meliputi faktor internal dan faktor eksternal, salah satunya adalah budaya perusahaan yang terdapat didalam faktor eksternal. Budaya yang ada pada suatu perusahaan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara pekerja berperilaku serta menyebabkan para pekerja memiliki cara pandang yang sama dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan dan budaya perusahaan memiliki dampak pada efisiensi dan efektifitas organisasi. Menurut Robbins (2008:256), budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Dengan kata lain, tiap perusahaan memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda antara perusahaan dengan perusahaan yang lainnya. Menurut Cushway dan Lodge (GE : 2000), budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku. Budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.

PT Wujud Rama Abadi (WRA) merupakan sebuah perusahaan di Indonesia yang bergerak di bidang teknologi rekayasa, otomasi, interior dan eksterior. PT Wujud Rama Abadi selalu menjaga pelayanannya sebaik mungkin serta menciptakan konsumen yang puas dan itu semua diwujudkan dengan bantuan SDM yang berkualitas. Tetapi yang jadi permasalahan adalah lebih menitikberatkan kepada lingkungan kerja dan budaya organisasi yang tidak berjalan dengan baik pada karyawan PT Wujud Rama Abadi. Dikarenakan karyawan merupakan komponen yang penting bagi suatu perusahaan, maka perusahaan perlu memanfaatkan komponen lainnya untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dan terbentuklah kinerja karyawan yang baik juga.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan PT. Wujud Rama Abadi Bekasi Tahun 2021-2023

No	Kategori Penilaian	Bobot Nilai	Tahun					
			2021		2022		2023	
			Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
1	Sangat Baik	81-100	4	12,5	2	6,25	2	6,25
2	Baik	61-80	28	87,5	28	87,5	25	78,1
3	Cukup	41-60	-	-	2	6,25	3	9,4
4	Kurang	21-40	-	-	-	-	2	6,25
5	Sangat Kurang	0-20	-	-	-	-	-	-
Jumlah			32	100	32	100	32	100

(Sumber: SDM PT. Wujud Rama Abadi Bekasi)

Jika dilihat dari Tabel 1.1 diatas, menunjukkan penurunan kinerja para karyawan PT Wujud Rama Abadi. Dimana hasil penilaian kinerja pada tahun 2021 mendapatkan hasil yang baik, terdapat 4 karyawan dengan persentase 12,5% yang masuk ke dalam kategori penilaian sangat baik, kemudian 28 karyawan lainnya dengan persentase 87,5%, mendapatkan kategori penilaian baik, penilaian ini menunjukkan bahwa karyawan bekerja dengan maksimal. Kemudian hasil tersebut mengalami penurunan di tahun berikutnya yaitu pada tahun 2022, dari yang sebelumnya karyawan dengan penilaian kategori sangat baik terdapat 4 orang, di tahun 2022 turun menjadi hanya 2 orang dengan persentase 6,25%. Sama seperti tahun sebelumnya, karyawan yang mendapatkan penilaian dalam kategori baik terdapat 28 karyawan dengan persentase 87,5%. Tetapi, di tahun 2022 ini, terdapat 2 karyawan dengan persentase 6,25% yang mendapatkan penilaian cukup, hal ini menunjukkan bahwasannya ada penurunan kinerja dari karyawan dari tahun sebelumnya. Dan pada tahun 2023, mengalami penurunan kembali, dimana karyawan yang masuk ke dalam kategori penilaian sangat baik masih sama seperti pada tahun 2022 yaitu 2 karyawan, tetapi disisi lain, yang masuk ke dalam kategori penilaian baik menurun, menjadi 25 karyawan dengan persentase 78,1%. Terdapat peningkatan jumlah karyawan yang mendapatkan penilaian kinerja cukup, yaitu 3 orang karyawan dengan persentase 9,4%. Bahkan, di tahun 2023, terdapat 2 karyawan yang mendapatkan nilai kurang baik. Dari hasil wawancara, indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan meliputi pencapaian target setiap karyawan, ketepatan waktu dalam bekerja, dan penilaian mengenai tingkat kualitas dan kuantitas dari karyawan. Dalam 3 tahun terakhir, penilaian kinerja mengalami penurunan terus menerus, tentu ini jauh diluar harapan perusahaan yang menginginkan para karyawannya untuk memiliki kinerja yang baik.

Karyawan mengeluhkan bahwa lingkungan kerja pada PT Wujud Rama Abadi menjadi salah satu penghambat karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya. Pada bagian lingkungan kerja fisik, PT Wujud Rama Abadi memiliki beberapa fasilitas yang masih kurang memadai, seperti pada bagian produksi, terdapat beberapa peralatan yang kurang lengkap sehingga mengakibatkan di bagian produksi tidak dapat bekerja secara maksimal dan memaksa PT Wujud Rama Abadi untuk bekerja sama dengan perusahaan(*sub-constructor*) lain untuk memproduksi suatu produk. Selain itu juga kurangnya privasi antar ruang kantor yang dimiliki PT Wujud Rama Abadi yang menyebabkan terbatasnya diskusi, misalnya adalah antar atasan dan karyawan yang seharusnya tidak didengarkan oleh karyawan lainnya, atau diskusi antara klien dengan pihak perusahaan yang tidak perlu didengarkan oleh karyawan lainnya, membuat pertemuan tersebut harus dilakukan di lain tempat, tidak bisa dilakukan di kantor karena terbatasnya ruang privasi.

PT Wujud Rama Abadi memiliki budaya organisasi yaitu ringkas, rapi, resik, rawat dan rajin(5R) tetapi yang terjadi di PT Wujud Rama Abadi adalah karyawan kurang disiplin dalam menjalankan budaya organisasi yang ada, mengakibatkan kinerja karyawan pun menjadi kurang

maksimal. Budaya organisasi yang kurang diterapkan mengakibatkan kinerja yang menjadi kurang maksimal seperti contohnya yaitu ada beberapa peralatan yang kerap hilang, sehingga perusahaan harus membeli kembali peralatan tersebut. Serta di PT Wujud Rama Abadi juga setiap tahunnya selalu mengalami peningkatan jumlah karyawan yang *resign*. Di sisi lain, PT Wujud Rama Abadi juga membutuhkan kuantitas karyawan yang memadai sehingga kinerja dari karyawan pun bisa maksimal. karyawan pun bisa maksimal. Untuk itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk: (1) Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wujud Rama Abadi Bekasi. (2) Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Wujud Rama Abadi Bekasi. (3) Mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Wujud Rama Abadi Bekasi.

Kajian Teori

Perilaku Organisasi

Perilaku Organisasi menurut Robbins (1996) adalah bidang studi yang mempelajari dampak perorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan tujuan mengaplikasikan pengetahuan semacam itu untuk memperbaiki efektivitas organisasi.

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011) berpendapat bila lingkungan kerja sebagai segala kondisi berupa fisik di sekitar tempat bekerja yang bisa memengaruhi pegawai secara langsung atau tidak langsung. Indikator untuk mengukur lingkungan kerja adalah suhu udara, tingkat kebisingan, pencahayaan, fasilitas yang disediakan, mutu udara, luas ruang kerja, privasi ruangan.

Budaya Organisasi

Kreitner dan Kinicki (2003:79) menyatakan budaya organisasi adalah salah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasa, berpikir dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Indikator untuk mengukur budaya organisasi adalah ringkas, rapi, rawat, resik, dan rajin.

Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006), kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Pengaruh Antar Variabel

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja karyawan, dengan lingkungan kerja yang kondusif karyawan akan merasa aman dan nyaman sehingga memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal (Barry Render & Jay Heizer, 2001:239). Maka, H1 pada penelitian ini adalah diduga adanya pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

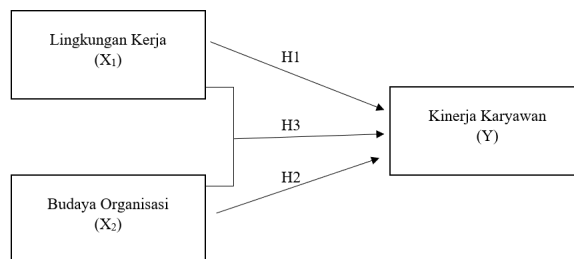
Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Sukses tidaknya sebuah perusahaan terletak pada kuat tidaknya budaya organisasi tersebut, karena kinerja para individu dan kinerja perusahaan tidak akan dapat dipahami dengan baik kecuali dengan memahami budayanya (Sophiah, 2008:178). Maka, H2 pada penelitian ini adalah diduga adanya pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai dengan Musnadi (2018), bahwa lingkungan kerja serta budaya organisasi pada kinerja karyawan memberi pengaruh yang signifikan dan positif. Maka, H3 pada penelitian ini adalah diduga adanya pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis Penelitian



Gambar 1. Model Hipotesis

H₁: Diduga adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

H₂: Diduga adanya pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

H₃: Diduga adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Metode Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan penulis adalah tipe explanatory research yaitu penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana satu variabel mempengaruhi variabel lainnya (Umar, 1999:36). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian kuantitatif yaitu analisa yang menggunakan rumus-rumus tertentu yang didapat dari suatu proses pengujian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Wujud Rama Abadi Bekasi yang berjumlah 32 orang terbagi dalam beberapa divisi yaitu divisi sales & purchasing, accounting & HR, design, mechanical engineer, electrical engineer, welding technician, milling operator, lathe operator, assembling, dan quality control.

Hasil dan Pembahasan

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Wujud Rama Abadi Bekasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Syifa (2018) yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dan Beni (2019) dengan penelitiannya yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa

lingkungan kerja memiliki hubungan yang kuat, dengan nilai 0,639 ini masuk ke dalam kategori “kuat” dalam rentang 0,60-0,799. Ada pengaruh antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 9,855 + 0,453X_1$ yang berarti jika terjadi peningkatan penilaian ke arah yang positif pada lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan dengan arah yang positif juga. Dengan nilai koefisien determinasinya sebesar 40,8%. Hal ini mengartikan bahwa sebanyak 40,8% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja. Berdasarkan uji t didapati bahwa pengaruh dari lingkungan kerja adalah t hitung sebesar 4,551 > t tabel (1,697) terhadap kinerja karyawan PT. Wujud Rama Abadi Bekasi. Sehingga hipotesis pertama yang berbunyi “Diduga adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan” diterima. Karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan cenderung sesuai dengan dirinya dan tidak merasa mengganggu jalannya pekerjaan. Dengan kenyamanan yang ada, karyawan akan lebih terpacu untuk giat dalam bekerja. Hal ini menyebabkan banyak pekerjaan yang dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja karyawan pun dapat dikatakan tinggi.

Variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Wujud Rama Abadi Bekasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi pada hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,690, yang dimana nilai ini dapat dikategorisasikan termasuk ke dalam kategori “kuat” untuk keeratan antar kedua variabel. Dengan persamaan regresi $Y = 8,901 + 0,632X_2$, dimana menandakan apabila penilaian budaya organisasi meningkat, maka akan meningkatkan kinerja karyawan juga. Selain itu, koefisien determinasinya sebesar 47,6%, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 47,6% terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji t, hasil perhitungan nilai t hitung (5,217) > t tabel (1,697). Sehingga hipotesis kedua yang berbunyi “Diduga adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan”, diterima. Hasil ini memperkuat penelitian terdahulu dari Hapy (2019) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan juga pada penelitian Hani (2018) tentang Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Operator Terminal Peti Kemas Semarang (TPKS) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga sesuai dengan teori menurut Darmawan (2013:143) yang mengatakan budaya organisasi merupakan seperangkat nilai-nilai, keyakinan, dan sikap utama yang diberlakukan di antara anggota organisasi. Budaya yang dapat menyesuaikan serta mendorong keterlibatan karyawan dapat memperjelas tujuan dan arah strategi organisasi serta yang selalu menguraikan dan mengajarkan nilai-nilai dan keyakinan organisasi, dapat membantu organisasi mencapai pertumbuhan penjualan, pengembalian modal, keuntungan, mutu, dan kepuasan pelanggan yang lebih tinggi.

Temuan penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh dari lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan dengan semakin kuat lingkungan kerja yang ada dan kuatnya budaya organisasi yang dijalankan perusahaan maka kedua variabel tersebut dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki hubungan keeratan yang kuat, dapat terlihat dari nilai pada uji koefisien korelasi yang didapat yaitu sebesar 0,745. Ada pengaruh antara pelatihan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi yaitu $Y = 4,055 + 0,249X_1 + 0,439X_2$ yang dapat diartikan apabila lingkungan kerja dan budaya organisasi Bersama-sama naik ke arah positif, maka kinerja karyawan juga akan meningkat ke arah positif. Didapati koefisien determinasi lingkungan kerja dan budaya organisasi bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 55,5%. Apabila kedua variabel ini diuji bersama sama akan memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari uji F didapati yaitu F hitung (18,076) > F tabel (3,32). Oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan pada variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, hipotesis ketiga

yang berbunyi “Diduga adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan”, diterima. Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Musnadi (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja serta budaya organisasi pada kinerja karyawan memberi pengaruh yang signifikan dan positif. Hal ini juga berkesinambungan dengan teori kinerja menurut Tika (2005:121) yaitu kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang/kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Diantara faktor tersebut adalah efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin waktu dan kerja, inisiatif dan kreativitas.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian terhadap 32 responden berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT. Wujud Rama Abadi Bekasi), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian variabel lingkungan kerja (X1) mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Wujud Rama Abadi Bekasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki perusahaan, maka akan semakin baik atau tinggi kinerja karyawan
2. Variabel budaya organisasi (X2) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Wujud Rama Abadi Bekasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi pada PT. Wujud Rama Abadi Bekasi, maka semakin memberikan pengaruh pada kinerja karyawan.
3. Dalam penelitian ini, variabel lingkungan kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Wujud Rama Abadi Bekasi.

Saran

Dari kesimpulan diatas, dapat disimpulkan beberapa saran yang dapat bermanfaat dan berguna sebagai bahan pertimbangan PT. Wujud Rama Abadi Bekasi diwaktu yang akan datang yaitu sebagai berikut:

1. Diperlukan adanya penambahan APD (alat pelindung diri) seperti penutup telinga atau ear plug yang mampu meredam intensitas suara, meskipun efektif meredam suara, namun tidak akan mengganggu proses komunikasi antar karyawan. Pemberian alat ini ditujukan untuk mengurangi frekuensi suara bising mesin dan dapat mencegah adanya masalah pada sistem pendengaran karyawan.
2. Diperlukan adanya penambahan seperti partisi atau sekat ruangan, guna membatasi beberapa ruangan yang memiliki fungsi berbeda, misalnya bagian marketing, keuangan, dan direksi sebaiknya dipisahkan. Pemisahan ini dilakukan sebagai upaya untuk menjaga privasi antar bagian kerja dan meminimalisir gangguan dari suara bising mesin.
3. Ditinjau dari segi efisiensi, dinilai perlu untuk memperbaiki atau mengatur kembali deskripsi pekerjaan yang dirasa akan memerlukan beban kerja atau waktu yang lebih besar. Dalam rangkaian pekerjaan yang memiliki beban kerja dan estimasi waktu pengerjaan lebih singkat membutuhkan lebih banyak personal dalam tim, sehingga hal ini mampu meningkatkan efisiensi pekerjaan dan dapat memenuhi tenggat waktu yang telah diatur.
4. Untuk kualitas produk sendiri, memang kualitas produk yang dibuat sudah baik dan sudah sesuai standar, namun masih perlu adanya peningkatan quality control agar produk benar-benar dipastikan berkualitas dan tidak terjadi gangguan pada saat digunakan
5. Diperlukan adanya peningkatan kecepatan proses produksi agar dapat mempersiapkan diri untuk menghadapi ketika ada pemesanan dalam skala besar sehingga perusahaan dapat memenuhi percepatan pengerjaan dan membuat konsumen puas dengan hasilnya.

Referensi

- Huda, Addin Khoiri. 2019. Pengaruh Pengawasan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Departemen Finishing CV Laksana Karoseri Ungaran, Kabupaten Semarang. Skripsi. Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ardhani, Hani Rahma. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pelabuhan Indonesia Iii (Persero) Operator Terminal Peti Kemas Semarang (Tpks). Skripsi. Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro. Semarang.
- Arini, Maghfira Dwinintya. 2020. Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Dan Liris Sukohardjo Divisi Weaving). Skripsi. Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro. Semarang.
- Budianto, A.Aji Tri; Amelia Katini. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang. Vol. 3, No.1.
- Gumay, Syifa Aulia. 2018. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Euro Management Indonesia). Skripsi. Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro. Semarang.
- Idris, Rivaldi. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pt. Pln (Persero) Distribusi Jawa Tengah Dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 7, No. 3.
- Nugraheni, Hapy Septia. 2019. Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia Daop 5 Purwokerto).
- Paramesthi, Rica Anindita. 2017. Pengaruh Budaya Perusahaan Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Fumira Semarang. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 6, No. 3.
- Sanjaya, Beni. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Kereta Api Indonesia Daop Iv Semarang). Skripsi. Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro. Semarang.
- Setyawan, Ardy Partia. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Bhakti Praja Semarang Provinsi Jawa Tengah. Skripsi. Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro. Semarang.
- Widiyanto, Alfian Ari. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat (Bpr) Artha Huda Abadi Pati (Studi Kasus Pada Bagian Pemasaran Bpr Artha Huda Abadi Pati). Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 6, No. 3.