

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. CITRACITI PACIFIC**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1) Pada Fakultas Ekonomi*

*Universitas Islam Riau
Pekanbaru*



OLEH :

RIO PANGESTU

NPM : 135210303

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2019

ABSTRACT***EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND ORGANIZATIONAL CULTURE
ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. CITRACITI PACIFIC*****BY****RIO PANGESTU**

*(Under Guidance: Supervisor I : Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti.SE., MM
Advisor II: Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc)*

Performance is something that must be achieved if the employees in completing every job given to him. This study aims to determine the effect of work environment variables and organizational culture on performance variables on the employees of PT. Citraciti Pacific. The sample in this study were all finance and account division employees, amounting to 32 people. The data collection method uses interviews and questionnaires. Data analysis using qualitative methods with quantitative descriptive analysis. From the results of the study note that the variable work environment and organizational culture has a significant influence on employee performance. From the hypothesis testing explains that the work environment has an influence on performance, while organizational culture has an influence on employee performance at PT. Citraciti Pacific. With the better working environment of employees such as the comfort and safety of the workplace as well as the strong organizational culture that has been formed properly, it can affect the performance improvement generated by employees in the finance & account section at PT. Citraciti Pacific in achieving its stated goals.

Keywords: Work Environment, Organizational Culture and Performance

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. CITRACITI PACIFICOLEH
RIO PANGESTU(Dibawah Bimbingan : Pembimbing I : Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti.SE.,MM
Pembimbing II : Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc)

Kinerja adalah suatu hal yang harus dicapai oleh para karyawan didalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap variabel kinerja pada karyawan PT. Citraciti Pacific. Adapun sampel dalam penelitian adalah seluruh karyawan divisi finance dan account yang berjumlah 32 orang. Metode pengumpulan data menggunakan interview dan kuesioner. Analisis data menggunakan metode kualitatif dengan analisis deskriptif kuantitatif. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari pengujian hipotesis menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja, sementara budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Citraciti Pacific. Dengan semakin baiknya lingkungan kerja karyawan seperti kenyamanan dan keamanan tempat kerja serta kuatnya budaya organisasi yang telah terbentuk dengan baik maka dapat mempengaruhi peningkatan kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan pada bagian finance & account di PT. Citraciti Pacific dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja

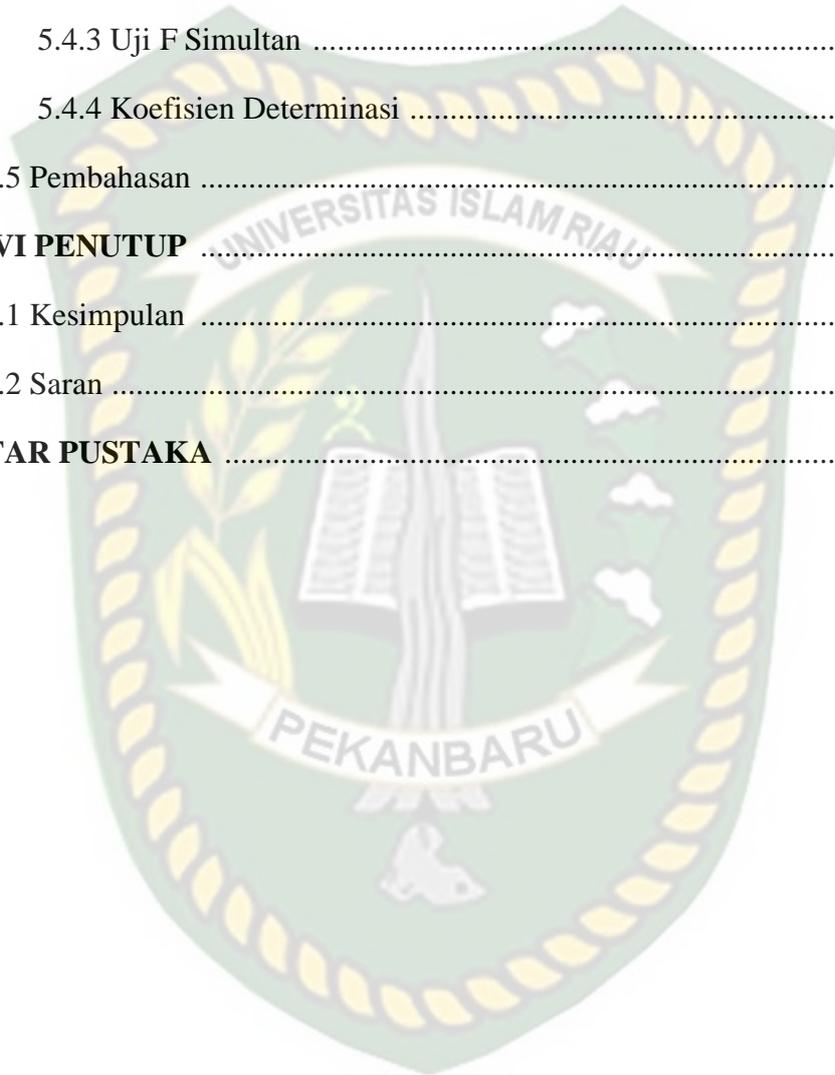
DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian	5
1.3.1 Tujuan Penelitian	5
1.3.2 Manfaat Penelitian	5
1.4 Sistematika Penulisan	6
BAB II TELAAH PUSTAKA	8
2.1 Kinerja	8
2.1.1 Pengertian Kinerja	8
2.1.2 Faktor Faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan	9
2.1.3 Dimensi Kinerja	11
2.1.4 Indikator Kinerja	13
2.1.5 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan	14
2.1.6 Hambatan Hambatan Dalam Penerapan Manajemen Kinerja	16
2.2 Lingkungan Kerja	18

2.2.1	Pengertian Lingkungan Kerja	18
2.2.2	Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	20
2.2.3	Jenis-jenis Lingkungan Kerja	22
2.2.4	Komponen-komponen di Lingkungan Kerja	23
2.2.5	Manfaat Lingkungan Kerja	27
2.2.6	Indikator Lingkungan Kerja	27
2.3	Budaya Organisasi	28
2.3.1	Pengertian Budaya Organisasi	28
2.3.2	Fungsi Budaya Organisasi	29
2.3.3	Faktor-faktor Budaya Organisasi	30
2.3.4	Karakteristik Primer Budaya Organisasi	31
2.3.5	Mitos Budaya Organisasi	33
2.3.6	Indikator Budaya Organisasi	35
2.3.7	Manfaat Budaya Organisasi	37
2.4	Penelitian Terdahulu	37
2.5	Pengaruh Antar Variabel	39
2.5.1	Pengaruh Antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan	39
2.5.2	Pengaruh Antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan	40
2.5.3	Kerangka Berfikir	41
2.5.4	Hipotesis	41
BAB III	METODE PENELITIAN	42
3.1	Metode penelitian	42
3.2	Lokasi/Objek Penelitian	42

3.3 Operasional Variabel Penelitian	42
3.4 Populasi dan Sampel	44
3.5 Jenis dan Sumber Data	44
3.6 Teknik Pengumpulan Data	45
3.7 Teknik Analisis Data	45
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	49
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan	49
4.2 Visi Dan Misi	49
4.3 Struktur Organisasi Perusahaan	50
4.4 Tugas Dan Tanggung Jawab	52
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Dalam Penelitian	54
5.1.1 Responden Berdasarkan Usia	54
5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
5.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
5.1.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja	56
5.2 Uji Kualitas Data Penelitian	56
5.2.1 Uji Validitas	56
5.2.2 Uji Realibilitas	57
5.3 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja	58
5.3.1 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja	58
5.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi	71
5.3.3 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja	87
5.4 Analisis Hasil Penelitian Mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja	

Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	101
5.4.1 Regresi Linier Berganda	101
5.4.2 Uji Secara Parsial (Uji T)	103
5.4.3 Uji F Simultan	104
5.4.4 Koefisien Determinasi	105
5.5 Pembahasan	106
BAB VI PENUTUP	113
6.1 Kesimpulan	113
6.2 Saran	114
DAFTAR PUSTAKA	115



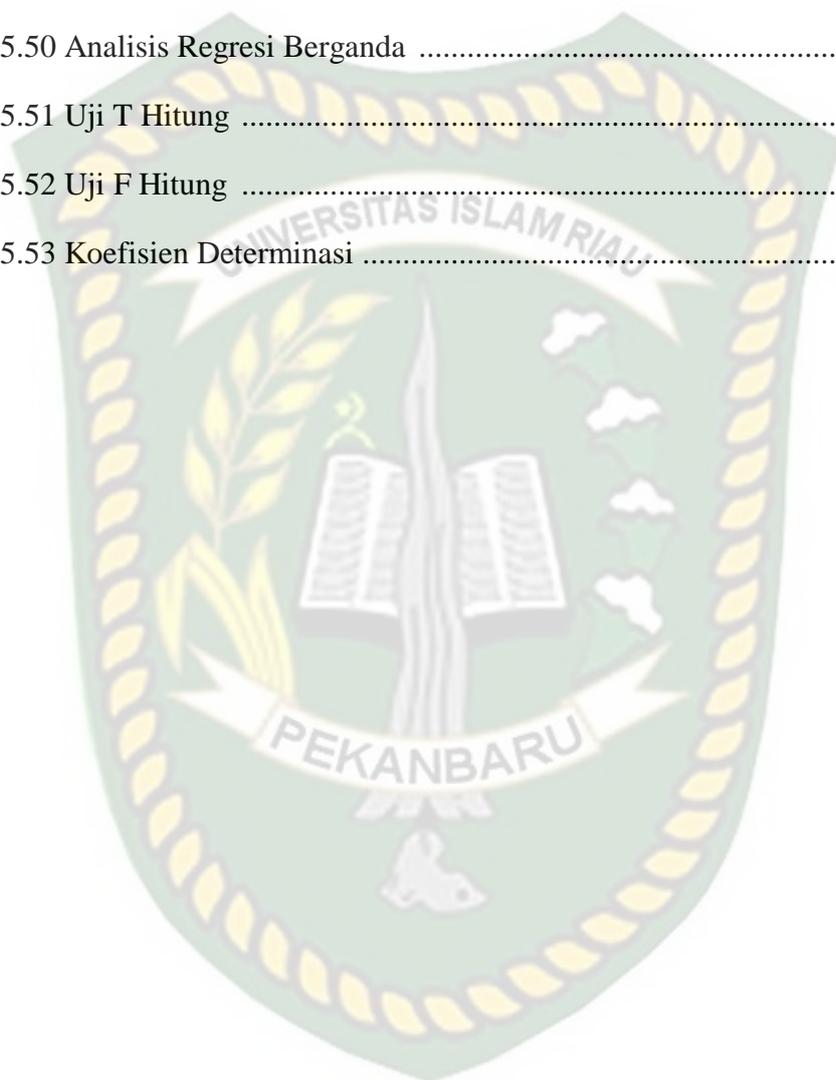
DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Karyawan Pada PT. Citraciti Pacific Tahun 2017	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	37
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian	42
Tabel 5.1 Jumlah Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel 5.2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 5.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
Tabel 5.4 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja	56
Tabel 5.5 Uji Validitas	57
Tabel 5.6 Uji Reliabilitas	58
Tabel 5.7 Penerangan Ruangan Pada PT. Citraciti Pacific	59
Tabel 5.8 Suhu Udara Pada PT. Citraciti Pacific	60
Tabel 5.9 Suara Bising Pada PT. Citraciti Pacific	61
Tabel 5.10 Ruang Gerak Pada PT. Citraciti Pacific	62
Tabel 5.11 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja Fisik	63
Tabel 5.12 Skor Interval Skor	64
Tabel 5.13 Pelayanan Karyawan Pada PT. Citraciti Pacific	64
Tabel 5.14 Hubungan Karyawan Dengan Atasan Pada PT. Citraciti Pacific	65
Tabel 5.15 Hubungan Karyawan Sesama Rekan Kerja Pada PT. Citraciti Pacific	67
Tabel 5.16 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik	68
Tabel 5.17 Skor Interval Skor	69

Tabel 5.18 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja	69
Tabel 5.19 Skor Interval Skor	70
Tabel 5.20 Karyawan Selalu Dituntut Untuk Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Dan Cermat Pada PT. Citraciti Pacific	72
Tabel 5.21 Pimpinan Memberikan Dan Arahan Dan Komunikasi Yang Dan Rinci Mengenai Pekerjaan Yang Karyawan Kerjakan Pada PT. Citraciti Pacific	73
Tabel 5.22 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Perhatian Pada Hasil Detail	74
Tabel 5.23 Skor Interval Skor	75
Tabel 5.24 Karyawan Merasa Di Hargai Dan Bukan Sebagai Alat Untuk Memperoleh Keuntungan Sehingga Terwujudnya Lingkungan Kerja Yang Baik Pada PT. Citraciti Pacific	76
Tabel 5.25 Perusahaan Memiliki Strategi Yang Jelas Untuk Masa Depan Karir Karyawan Pada PT. Citraciti Pacific	77
Tabel 5.26 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Stabilitas	78
Tabel 5.27 Skor Interval Skor	79
Tabel 5.28 Karyawan Merasa Senang Dengan Pekerjaan Saat Ini Karena Dapat Memberikan Manfaat Pada PT. Citraciti Pacific	80
Tabel 5.29 Karyawan Selalu Dituntut Untuk Mandiri Dalam Menyelesaikan Tugas Pada PT. Citraciti Pacific	81
Tabel 5.30 Dalam Menyelesaikan Pekerjaan, Karyawan Selalu Melakukan Sesuai Dengan Prosedur Yang Di Tetapkan Pada	

PT. Citraciti Pacific	82
Tabel 5.31 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Orientasi Pada Orang Lain	83
Tabel 5.32 Skor Interval Skor	84
Tabel 5.33 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi	85
Tabel 5.34 Skor Interval Skor	86
Tabel 5.35 Tanggung Jawab Kerja Karyawan Pada PT. Citraciti Pacific	87
Tabel 5.36 Ketaatan Karyawan Pada PT. Citraciti Pacific	89
Tabel 5.37 Kejujuran Karyawan Pada PT. Citraciti Pacific	90
Tabel 5.38 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Kerja	91
Tabel 5.39 Skor Interval Skor	92
Tabel 5.40 Hasil Kerja Sesuai Dengan Standar Yang Di Tetapkan Pada PT. Citraciti Pacific	92
Tabel 5.41 Mampu Menyelesaikan Semua Tugas Yang Diberikan Oleh PT. Citraciti Pacific	93
Tabel 5.42 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kuantitas	94
Tabel 5.43 Skor Interval Skor	95
Tabel 5.44 Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu Yang Di Tetapkan Pada PT. Citraciti Pacific	96
Tabel 5.45 Segera Melaksanakan Pekerjaan Yang Diberikan Perusahaan Pada PT. Citraciti Pacific	97
Tabel 5.46 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Waktu	98

Tabel 5.47 Skor Interval Skor	99
Tabel 5.48 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja	99
Tabel 5.49 Skor Interval Skor	100
Tabel 5.50 Analisis Regresi Berganda	102
Tabel 5.51 Uji T Hitung	103
Tabel 5.52 Uji F Hitung	105
Tabel 5.53 Koefisien Determinasi	105



DAFTAR GAMBAR

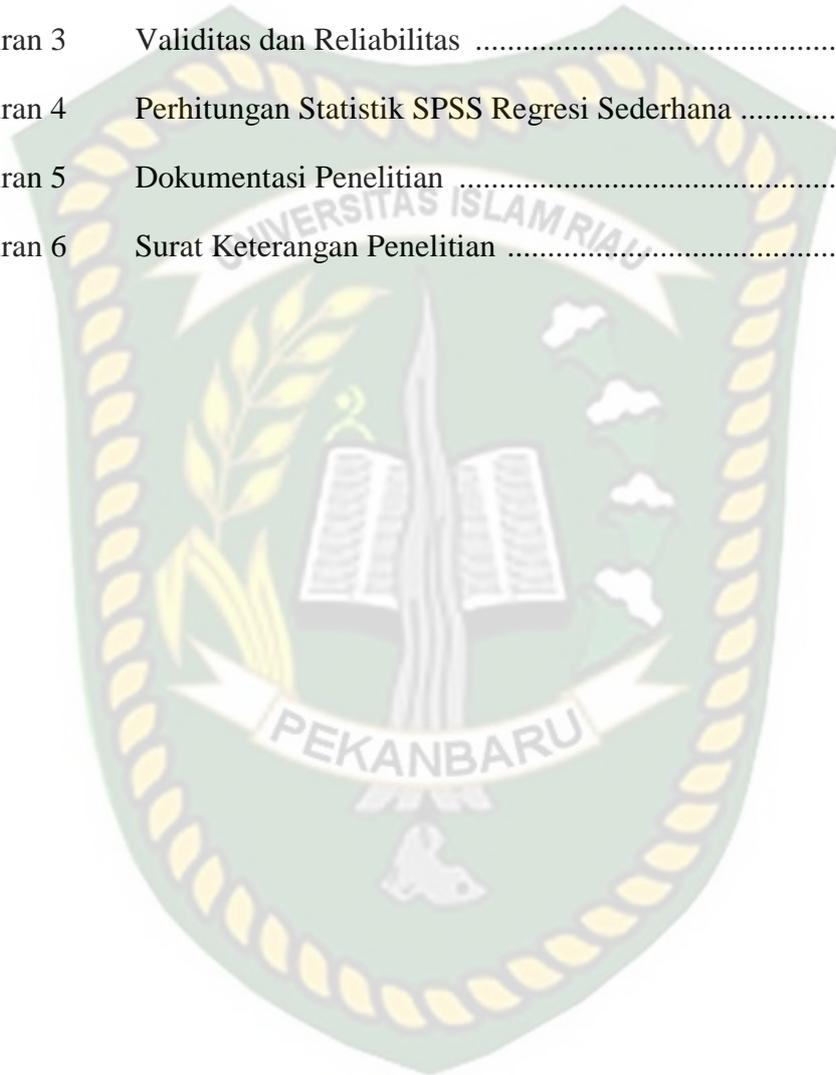
Gambar 4.1 Struktur Organisasi 51



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Rekapitulasi Tanggapan Responden
Lampiran 3	Validitas dan Reliabilitas
Lampiran 4	Perhitungan Statistik SPSS Regresi Sederhana
Lampiran 5	Dokumentasi Penelitian
Lampiran 6	Surat Keterangan Penelitian



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan kinerja yang maksimal. Kinerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Lingkungan kerja yang cukup memuaskan di mana para karyawan merasa nyaman dan aman akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Martoyo (2000:15) mengungkapkan bahwa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja antara lain motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, sistem kompensasi, kepemimpinan dan perilaku lainnya

Perkembangan dunia usaha industri dalam pembangunan pusat perbelanjaan di Riau khususnya di Pekanbaru, dewasa ini dirasakan semakin maju dan pesat yang membawa dampak persaingan yang semakin tajam. Sampai saat ini di Pekanbaru terdapat cukup banyak pusat perbelanjaan. Sebagai salah satu pusat perbelanjaan di Pekanbaru, tentunya kualitas layanan menjadi salah satu hal yang tidak dapat diabaikan untuk menjadi salah satu tujuan perusahaan. Dalam mewujudkan tujuan tersebut perlu pengelolaan yang baik dan dukungan oleh karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi.

Perhatian khusus terhadap karyawan tersebut dapat berupa lingkungan kerja yang layak sesuai dengan kondisi keuangan perusahaan seperti keamanan dilingkungan kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya berupa keamanan kendaraan dilahan parkir, keamanan didalam ruang kerja dan sebagainya. Terciptanya lingkungan kerja yang baik, diharapkan karyawan mempunyai prestasi yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Para eksekutif senior juga turut berperan dalam pembentukan budaya perusahaan melalui pemilihan dan penyusunan sistem dan struktur administrasi perusahaan yang baku dan menurut mereka paling tepat untuk

diimplementasikan didalam mengarahkan dan mengendalikan jalannya perusahaan. Wibowo (2010) menyatakan kinerja sumber daya manusia di tentukan oleh kondisi lingkungan internal dan eksternal organisasi termasuk budaya organisasi.

Untuk merencanakan lingkungan kerja dalam suatu organisasi dengan baik, maka pimpinan perusahaan harus memiliki wawasan tentang lingkungan kerja yang harus disiapkan untuk organisasi tersebut.

PT. Citraciti Pacific ini merupakan salah satu pusat perbelanjaan yang ada di Pekanbaru yang biasa di kenal dengan Mall SKA. Mall SKA sengaja diciptakan untuk mengakomodir arah pembangunan yang telah ditetapkan oleh Pemerintah kota Pekanbaru. Pengembangan kawasan Sentral Komersial Soekarno Hatta (Arengka) di area seluas \pm 6 hektar dimaksudkan untuk menunjang hampir seluruh ragam pelaku bisnis mulai dari golongan ekonomi bawah ke menengah dan menengah ke atas dengan paduan pertokoan berupa 142 unit kios. Agar perusahaan berjalan dengan baik maka dibutuhkan karyawan yang banyak karena melihat jumlah lahan yang luas. Mengenai data karyawan, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Daftar karyawan pada PT. Citraciti Pacific tahun 2017

No.	Divisi	Jumlah
1.	HRD	2
2.	Legal & GA	4
3.	Departement IT	1
4.	Purchasing	3
5.	Logistik & Gudang	5
6.	Finance & Account	32
7.	Sekretariat	3
8.	Marketing	25
9.	Operasioanl Tehnical Clerk	3

10.	Mekanikal & Electrical	29
11.	Fitting Out	3
12.	Operator CCTV	11
13.	Building Maintenance	13
14.	Housekeeping	4
15.	Housekeeping & Gardener	20
16.	Security	40
Jumlah		198

Sumber : PT. Citraciti Pacific, Pekanbaru Desember 2017

Dari penjelasan di atas dapat dilihat jumlah karyawan PT. Citraciti Pacific cukup banyak, diharapkan karyawan dapat mengerjakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Jika tugas dan tanggung jawab sudah terealisasi akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja (penerangan, suhu udara, suara bising, ruang gerak dll) yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai standar perusahaan karyawanpun akan merasa betah dan nyaman, maka akan berdampak terhadap peningkatan hasil, demikian juga sebaliknya.

Pada penelitian ini penulis memfokuskan pada divisi finance & Account, dengan alasan pada divisi tersebut memiliki tanggung jawab yang besar dalam mengelola keuangan seperti pembayaran pajak, denda, sumbangan dan biaya lainnya yang ada di perusahaan.

Pada tahun 2017 PT. Citraciti Pacific menyediakan 142 unit kios yang dapat disewakan oleh para pengusaha. Selama tahun 2017 pencapaian target dari penyewaan kios sebesar 85% dari 142 unit kios yang disediakan oleh PT. Citraciti Pacific. Hampir semua kios yang tersedia adalah milik PT. Citraciti Pacific dan para investor yang bertujuan untuk mendapatkan pendapatan dari biaya sewa yang ditetapkan. Karena pada dasarnya biasa sewa atas kios merupakan sumber pendapatan utama dari PT. Citraciti Pacific.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan yang dilakukan di PT. Citraciti Pacific adanya permasalahan lingkungan kerja yang sering terjadi dan menjadi sorotan diantaranya adalah penerangan, suhu udara, suara bising, ruang gerak (ruangan sempit), kondisi kerja serta tidak diadakannya pertemuan secara berkala yang bertujuan membahas dan mengevaluasi pekerjaan selama kurun waktu tertentu. Sistem pengelolaan dan perawatan lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam menjaga kondisi yang baik bagi PT. Citraciti Pacific.

Sedangkan fenomena budaya organisasi yang dapat dilihat pada PT. Citraciti Pasific hal ini dapat dilihat dimana sebagian karyawan kurang bertukar informasi sehingga pengetahuan yang didapat tidak bisa menjadi penunjang untuk berkembangnya bagi suatu perusahaan dan ada karyawan yang kurang mentaati aturan jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Dengan adanya permasalahan diatas, maka penulis tertarik membahas masalah dengan judul: ***“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citraciti Pacific”***

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis membuat suatu perumusan masalah dalam penelitian ini “Apakah lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian finance & account di PT. Citraciti Pacific”.

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Citraciti Pacific.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Citraciti Pacific.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Citraciti Pacific.

1.3.2 Manfaat Penelitian

- a. Bagi Perusahaan, dengan penelitian ini di harapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen perusahaan khususnya masalah lingkungan kerja dan budaya organisasi PT. Citraciti Pacific dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Bagi Penulis, dengan penelitian ini di harapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dalam bidang manajemen, khususnya masalah lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja
- c. Bagi Pihak lain, hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan referensi kepada pihak yang ingin meneliti pada permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

1.4 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini mengemukakan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mengemukakan tentang teori-teori yang berkaitan dengan kinerja karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, tujuan dan pemanfaatan kinerja karyawan, unsur-unsur penilaian kinerja karyawan, cara-cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, lingkungan kerja, faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, jenis-jenis lingkungan kerja, komponen-komponen di lingkungan kerja, manfaat lingkungan kerja, budaya organisasi, fungsi budaya organisasi, sumber budaya organisasi, menciptakan dan mempertahankan budaya organisasi, proses terbentuknya budaya organisasi, manfaat budaya organisasi, tingkat budaya organisasi, hubungan antara lingkungan dengan kinerja karyawan dan hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan kemudian disimpulkan sebuah jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian ini atau hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini mengemukakan tentang ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis penelitian dan sumber data, metode pengumpulan data variabel penelitian dan metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini menguraikan secara singkat berdirinya perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas analisis data tentang pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Citraciti Pacific.

BAB VI : PENUTUP

Dari analisis data pembahasan, maka pada bab ini penulis menyajikan kesimpulan dan saran.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian kinerja

Semakin berkembangnya organisasi maka semakin banyak pula tenaga kerja dalam usaha menunjang kelancaran jalannya organisasi disamping memperhatikan faktor-faktor produksi lainnya. Jika kita berbicara mengenai produk jasa yang di hasilkan oleh suatu organisasi maka hal tersebut tidak terlepas dari masalah kinerja.

Pengertian kinerja menurut Amstron dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (1998 : 15).

Pengertian kinerja menurut Indra Bastian menyatakan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

Kinerja organisasi menurut Chaizi Nasucha mengemukakan bahwa kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhan secara efektif.

Kemudian menurut Hasibuan (2001: 34) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dan menurut Kartono (2000: 32) pengertian dari kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan prestasi yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing karyawan.

Kinerja adalah tingkat terhadap para karyawan dalam mencapai persyaratan pekerjaan. Penilaian kerja adalah proses yang mengukur kinerja personalia / penilaian kinerja pada umumnya menyangkut baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dalam pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi personalia, atau disebut juga review kinerja, evaluasi kinerja atau ranting personalia.

2.1.2 Faktor faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum faktor fisik dan non fisik sangat mempengaruhi. Kondisi lingkungan fisik sangat mempengaruhi kondisi karyawan di dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik. Pada kesempatan ini membahas kita fokuskan pada lingkungan non fisik, yaitu kondisi yang sangat melekat dengan sistem manajerial perusahaan.

Menurut Handoko (2002: 98), faktor faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

a. Keterampilan atau Pengalaman

Orang yang memiliki pendidikan yang rendah, jelas memiliki keterampilan yang kurang, begitu juga orang yang sudah berpendidikan agak tinggi masih tetap memiliki produktivitas yang rendah. Oleh karena itu, maka harus ada keterpaduan antara keterampilan dengan pengalaman kerja orang atau tenaga kerja yang masih muda atau baru mulai mengikuti karir, biasanya bekerja agak kurang pengalaman, hal ini dapat diatasi

dengan cara mengikuti pelatihan kerja di luar atau di tempat kerja untuk meningkatkan keterampilan.

b. Faktor Pendidikan

Perusahaan perindustrian biasanya direkrut dari orang-orang yang kurang memiliki pendidikan yang tinggi, perusahaan hanya membutuhkan kesehatan fisik yang kuat untuk bekerja. Dengan adanya pendidikan yang kurang dari pekerja, menyebabkan penurunan produktivitas kerja.

c. Umur

Umur seseorang tenaga kerja agaknya bisa dijadikan sebagai tolak ukur dari produktivitas, hal-hal ini tidak selalu begitu. Tetapi pengajaran karier seseorang selalu diimbangi dengan jumlah umur, dimana semakin bertambah lama orang itu bekerja, maka produktivitas dari orang tersebut juga meningkat.

d. Sarana Penunjang

Tingkat kemampuan memimpin untuk menumbuhkan motivasi kerjasama yang baik antara para pekerja serta mengadakan pembagian kerja yang jelas antara semua karyawan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas. Di samping itu bisa juga ada penerapan teknologi sarana produksi yang cukup canggih, hal ini juga menyebabkan tugas atau kerja dari karyawan tersebut dikurangi.

e. Faktor Semangat dan Kegairahan Kerja

Dengan adanya dorongan moril terhadap para pekerja juga meningkatkan produktivitas kerja. Dorongan moril tersebut dapat memberikan semangat dan kegairahan kerja kepada para pekerja. Seperti yang dikemukakan oleh pakar manajemen semangat dan kegairahan kerja merupakan problematik yang harus mendapat perhatian yang serius.

f. Faktor Motivasi

Faktor motivasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar dapat dicapai dengan predikat yang bagus.

2.1.3 Dimensi Kinerja

Dalam melakukan penelitian terhadap kinerja yang berdasarkan pada deskripsi perilaku spesifik, maka ada beberapa dimensi atau kriteria yang perlu diperhatikan. Menurut Gomes (2000: 74) dimensi yang perlu diperhatikan itu adalah :

1. *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan
2. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job knowledge*, Yaitu luasnya pengetahuan menangani pekerjaan dan pengetahuannya.

4. *Creativenessian*, keaslian ide yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang timbul.
5. *Cooperation*, yakni kesadaran untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi)
6. *Dependability*, yaitu kesadaran yang Dapat dipercaya dalam hal ini lihat dan penyelesaian pekerjaan
7. *Initiative*, yaitu semangat untuk melakukan tugas-tugas baru dan dalam tanggung jawab tanggung jawab
8. *Personal qualities*, yaitu keterikatan kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

Mangkunegara (2009: 9) menyatakan "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut Mangkunegara (2009: 67) kinerja karyawan dapat menilai dari:

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerampilan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak melihat volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat dihindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian

suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Waktu

Waktu batas akhir penyelesaian pekerjaan harus ditentukan secara realistis dan pertimbangan secara bersama. Tidak ada pekerjaan tanpa batas waktu.

2.1.4 Indikator Kinerja

Menurut Dharma (dalam Rendy dkk, 2018) menyatakan bahwa pengukuran indikator kinerja dapat dilakukan dengan cara berikut:

- a. Pengukuran kuantitas, item-itemnya yaitu
 1. Menyelesaikan tugas yang diberikan
 2. Meningkatkan hasil kerja dengan baik dan
 3. Meningkatkan hasil kerja sesuai dengan standar perusahaan.

- b. Pengukuran kualitas, item-itemnya yaitu
 1. Tangung jawab karyawan terhadap pekerjaan
 2. Kejujuran karyawan didalam bekerja

3. Ketaatan karyawan didalam bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan

c. Pengukuran ketepatan waktu, item-itemnya yaitu

1. Penyelesaian waktu sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan,
2. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan meningkat dibanding waktu lalu, dan.
3. Kecepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dibandingkan dengan standar perusahaan.

2.1.5 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Tujuan dan manfaat dari penerapan manajemen kinerja adalah :

- a. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok
- b. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat.
- c. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara keseluruhan juga mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktivitas.
- d. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi dan potensi laten karyawan.

- e. Menyediakan alat/sarana untuk membandingkan prestasi kerja dengan tingkat gaji, atau sebagai bagian dari kebijakan dan sistem yang baik.
- f. Memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada.

Sedangkan menurut Efendi (2002: 194), manfaat dari pengukuran kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan prestasi kerja, dimana pimpinan dan karyawan juga menghasilkan umpan balik dan kesempatan mereka untuk memperbaiki pekerjaannya.
2. Kesempatan kerja yang adil karena akan diperoleh kesempatan untuk penempatan posisi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya

Tujuan dan manfaat dan penerapan manajemen kinerja adalah:

1. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok.
2. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya juga mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktivitas.
3. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi laten karyawan.

4. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna.
5. Berikan alat/sarana untuk membandingkan hasil kerja karyawan dengan tingkat gaji atau imbalan sebagai bagian dari kebijakan dana sistem imbalan yang baik.
6. Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada.

2.1.6 Hambatan Hambatan Dalam Penerapan Manajemen Kinerja

Dalam menerapkan suatu model manajemen kinerja yang professional maka sering ditemui berbagai hambatan. Adapun bentuk-bentuk hambatan tersebut adalah:

- a. Masih kurangnya pemahaman pihak manajemen perusahaan dalam mengenal secara lebih komprehensif tentang manajemen kinerja. Di mana selama ini para manajer perusahaan dalam memahami manajemen kinerja masih sebatas pemahaman konsep dan belum mengerti bagaimana menerapkannya di lapangan. Adapun para manajer yang telah memahami dan mampu menerapkan tentang manajemen kinerja secara baik dan benar baru sedikit, yaitu terutama mereka yang telah memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dan juga telah berpengalaman dalam bidangnya secara lama ditambah dengan seringnya pelatihan dalam konteks manajemen kinerja.
- b. Sarana dan prasarana yang ada di organisasi tersebut baik organisasi yang bersifat profit oriented dan non profit oriented

belum mendukung kearah penegakan konsep manajemen kinerja yang baik. Seperti perangkat komputer dengan koneksi jaringan belum selalu online dengan cepat yaitu terutama dalam mengakses sumber data dan berbagai informasi lainnya sehingga kualitas kinerja juga terjadi penurunan, kondisi bangunan masih jauh atau belum memenuhi standar kualitas yang digariskan dalam ketentuan dan prosedur baku sehingga ini mempengaruhi tingkat kenyamanan dan keamanan di tempat kerja

- c. Penelitian, pelatihan, jurnal, dan buku teks yang mendukung pemahaman serta percepatan berbagai pihak dan menafsirkan tentang manajemen kinerja belum tersedia dengan lengkap, bahkan dianggap masih kurang.
- d. Keberadaan berbagai buku referensi baik yang ditulis oleh penulis asing maupun domestik masih lebih bersifat umum dan belumut kasuistik atau khusus. Kondisi ini menyebabkan para manajer dalam menerapkan konsep manajemen kinerja masih harus bekerja ekstra untuk menerjemahkannya atau menyesuaikannya dengan kondisi tepat di mana ini bekerja. Belum lagi masih sering ditemuinya pertentangan hambatan antara teori dan praktek di lapangan. Seperti perusahaan harus secepatnya mengambil keuntungan atau tagihan jatuh tempo pembayaran cicilan kredit, dan berbagai kondisi lainnya

sehingga ada pihak manajemen perusahaan untuk lebih berfokus pada penyelesaian masalah dan mengesampingkan hal lainnya.

- e. Dukungan pihak terkait seperti pemerintah dan lembaga terkait lainnya yang belum begitu maksimal dalam fungsinya sebagai kontrol sosial. Ini kadang kala bisa dimaklumi karena mereka juga masih memiliki kekurangan perangkat dalam usaha mewujudkan suatu tatanan organisasi dengan dasar manajemen kinerja yang profesional.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2001;109) yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Bambang (1991:122), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai atau karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai atau karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai atau karyawan yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai atau karyawan tersebut akan rendah.

Sedangkan menurut Asyari (2002;128) bahwa lingkungan kerja adalah merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-sehari. Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau aspek pembentuk lingkungan kerja yaitu; pelayanan karyawan, kondisi kerja dan hubungan karyawan.

Pelayanan karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk membentuk lingkungan kerja karyawan dalam perusahaan yang bersangkutan. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal, yaitu pelayanan makan atau makanan, pelayanan kesehatan bagi para karyawan dan keluarga, serta penyediaan kamar mandi/kamar kecil dimana para karyawan tersebut bekerja.

Kondisi kerja merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan tersebut bekerja. Hal ini meliputi penerangan (sinar) yang cukup, suhu udara yang tepat, suara bising yang dapat dikendalikan, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan serta keamanan kerja para karyawan-karyawan perusahaan.

Hubungan karyawan ini juga ikut menentukan tingkat kinerja dari karyawan tersebut. Hubungan karyawan yang tidak serasi akan menurunkan tingkat kinerja.

Kinerja merupakan tujuan yang sangat penting dalam perusahaan, melalui kinerja akan dapat diketahui keadaan dari suatu perusahaan, dengan berbagai cara terlepas dari tujuannya, misinya, jenisnya, strukturnya dan ukurannya. Banyak cara untuk meningkatkan kinerja

karyawan antara lain, melalui pendidikan dan pelatihan, teknologi dan hasil produksi, kemampuan fisik dan mental.

Untuk mengukur tingkat kinerja biasa dilihat dari berbagai sudut pandang, hal ini tergantung dari tujuan masing-masing organisasi, misalnya apakah untuk mencari keuntungan atau untuk kepuasan pelanggan. Selain itu tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri misalnya public atau swasta.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Dari penelitian yang dilakukan oleh J.P Campbell dan Beuty dalam Richard (1990;156) ada sepuluh dimensi yang mempengaruhi lingkungan kerja pada organisasi secara keseluruhan. Dimensi tersebut adalah :

1. Struktur Tugas

Tingkat perincian metode yang dipakai untuk melaksanakan tugas oleh organisasi.

2. Hubungan Imbalan Hukuman

Tingkat batas pemberian imbalan uang didasarkan pada prestasi dan jasa bukan pada pertimbangan-pertimbangan seperti senioritas, favoritisme, dan lain-lain.

3. Sentralisasi Keputusan

Kepuasan yang bersifat sentral akan membuat karyawan merasa tidak dihargai. Ada baiknya keputusan yang diambil berdasarkan keputusan bersama.

4. Tekanan pada Prestasi

Keinginan para pekerja untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan memberikan sumbangannya kepada sasaran organisasi.

5. Tekanan pada latihan dan Pengembangan

Tingkat batas organisasi berusaha meningkatkan prestasi individu melalui kegiatan latihan dan pengembangan yang tepat.

6. Keamanan versus Resiko

Tingkat batas tekanan dalam organisasi menimbulkan perasaan tidak aman dan kecemasan pada anggota.

7. Keterbukaaan versus Ketertutupan

Tingkat batas orang-orang lebih suka menutupi kesalahan dan menampilkan diri secara baik dari pada berkomunikasi secara bebas dan kerjasama.

8. Status dan Semangat

Umum diantara pada individu bahwa organisasi merupakan tempat bekerja yang baik.

9. Pengakuan dan Umpan Balik

Tingkat batas individu mengakui apa pendapat atasan dan manajemen tentang pekerjaan dan batas dukungan dari atasan.

10. Kompetisi dan Keluwesan Organisasi

Tingkat batas organisasi dalam mengantisipasi masalah, mengembangkan metode baru dan mengembangkan keterampilan baru para pekerja.

2.2.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 2 kategori, yakni:

- a. Lingkungan kerja langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, ruang gerak dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan, pelayanan karyawan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.2.4 Komponen-komponen di Lingkungan Kerja

Komponen-komponen penting yang terdapat pada lingkungan kerja menurut Sadarmayanti (2001;46) adalah sebagai berikut :

1. Penerapan

Suatu perbuatan mempraktekkan suatu teori, metode, dan hal lain untuk mencapai tujuan tertentu dan untuk suatu kepentingan yang diinginkan oleh suatu kelompok atau golongan yang telah terencana dan tersusun sebelumnya.

2. Suhu Udara

Kondisi yang dirasakan dipermukaan bumi sebagai panas, sejuk atau dingin sebagaimana diketahui bahwa permukaan bumi menerima panas dari penyinaran matahari berupa radiasi gelombang elektromagnetik. Radiasi sinar matahari yang dipancarkan ini tidak seluruhnya sampai kepermukaan bumi.

Suhu udara kerja para karyawan perusahaan akan ikut mempengaruhi produktivitas kerja para karyawan. Suhu yang terlalu panas bagi para karyawan perusahaan ini akan dapat menjadi penyebab gairah kerja para karyawan tersebut.

3. Suara Bising

Suara atau bunyi mengganggu atau tidak dikehendaki, definisi ini menunjukkan bahwa bising itu sangat subjektif, tergantung dari masing-masing individu, waktu dan tempat terjadinya. Juga

bisa berdampak pada kesehatan apabila terjadi secara berulang-ulang dalam kurun waktu yang cukup lama.

4. Penggunaan Warna

Permainan warna banyak diterapkan didalam kehidupan terutama dalam desain baik desain produk interior, fashion dan sebagainya. Permainan warna dalam desain member dampak psikologis bagi pengamat dan pemakainya. Permainan warna-warna terang memberi kesan luas.

Selain itu warna dapat mempengaruhi penerangan kantor, warna juga dapat mempengaruhi perasaan kita serta warna dapat juga mempercantik kantor. Kualitas warna dapat mempengaruhi emosi dan dapat pula menimbulkan perasaan senang maupun tidak senang. Penggunaan warna tepat pada dinding ruangan dan alat-alat dapat memberikan kesan gembira ketenangan bekerja juga mencegah kesilauan yang ditimbulkan oleh cahaya yang berlebihan.

Warna tidak hanya mempercantik tempat kerja tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi didalam dimana pekerjaan itu dilakukan. Karena itu keuntungan penggunaan warna yang tepat adalah tidak hanya bersifat keindahan dan psikologis, tetapi juga bersifat ekonomis.

Keuntungan penggunaan warna yang baik adalah:

- a. Memungkinkan tempat kerja menjadi tampak menyenangkan dan menarik pemandangan.
- b. Mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas pekerja.

5. Ruang gerak yang diperlukan

Agar para karyawan perusahaan ini dapat leluasa bekerja dengan baik, maka ruang gerak dari para karyawan perlu diberikan di dalam besar ruangan yang memadai. Pada umumnya di dalam suatu perusahaan tersebut tidak diinginkan adanya penurunan produktivitas kerja yang dikarenakan oleh terlalu sempitnya ruang gerak para karyawan atau juga terjadinya pemborosan ruangan di dalam perusahaan tersebut.

6. Keamanan Kerja

Pada umumnya perencanaan keamanan kerja yang disusun untuk suatu perusahaan akan berhubungan erat dengan layout pabrik yang digunakan didalam perusahaan yang bersangkutan. Keamanan kerja para karyawan ini tergantung pada mesin dan peralatan produk yang digunakan perusahaan, maka ruang gerak yang disediakan untuk para karyawan di dalam perusahaan juga akan berpengaruh. Ruang gerak yang cukup serta keamanan penggunaan mesin dan peralatan produksi akan dapat mengurangi tingkat kecelakaan kerja di dalam perusahaan.

Faktor yang menjadi penyebab terhadap turunnya tingkat keamanan kerja yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan antara lain :

- c. Tidak cukupnya ruang gerak yang diperlukan oleh para karyawan pada tempat kerja.
 - d. Tidak kuatnya daya tahan dari lantai yang digunakan sebagai tempat pelaksanaan proses produksi.
 - e. Tidak tersedianya alat pemadam kebakaran di dalam jumlah yang memadai.
 - f. Tempat kerja para karyawan perusahaan tersebut merupakan daerah bahaya.
 - g. Terdapatnya beberapa gangguan proses produksi yang dikarenakan oleh rusaknya lantai pabrik.
7. Hubungan Karyawan

Dalam suatu organisasi atau perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan bawahan, hanya untuk mempertahankan kondisi tersebut diatas diperlukan seorang pemimpin yang dapat memberikan pengaruh yang besar dan dapat memotivasi para karyawannya dalam bekerja, agar dapat lebih optimal kinerjanya.

Kepemimpinan yang efektif harus bisa memberikan arahan, evaluasi dan koreksi terhadap usaha-usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa

kepemimpinan hubungan antara tujuan perorangan dengan tujuan organisasi mungkin menjadi biasa dan kurang tepat sasaran, keadaan ini menimbulkan suatu kondisi dimana karyawan bekerja dengan kurang efektif dan efisien serta dapat mengganggu keseluruhan kegiatan organisasi dalam pencapaian sasarnya.

Di dalam perusahaan tentu ingin mendapat hal yang diinginkan dan dicita-citakannya. Berupaya dengan sekuat tenaga untuk menjadikan perusahaannya menjadi perusahaan yang besar. Kini telah berbagai macam banyaknya perusahaan berdiri di Indonesia. Bila tak diimbangi dengan persaingan yang sehat. Perusahaan akan jatuh dan gagal untuk meraih harapannya. Oleh karena itu perlu diadakannya suatu motivator untuk memberikan semangat kepada karyawan.

2.2.5 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung (2003), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan

membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.2.6 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (dalam Virgiyanti dan Sunuharyo, 2018) unsur-unsur lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

1. Sirkulasi Udara
2. Penerangan / pencahayaan
3. Musik di tempat kerja / kebisingan
4. Kebersihaan
5. Keamanan di tempat kerja
6. Ruang gerak / tata layout

Menurut Sumartono dan Sugito (2004:147) unsur-unsur lingkungan kerja non fisik yaitu:

- 1) Hubungan atasan dengan bawahan (Pimpinan dengan karyawan)
- 2) Hubungan antara karyawan atau rekan kerja
- 3) Pelayanan kepada karyawan

2.3 Budaya Organisasi

2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebagai nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada pekerja yang datang. Definisi ini menganjurkan bahwa budaya organisasi menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses

historis untuk meneruskan nilai-nilai dan norma-norma (Robert P. Vecchio, 1995: 618)

Pengertian budaya organisasi banyak diungkapkan oleh para ilmuwan yang merupakan ahli dalam ilmu budaya organisasi, namun masih sedikit kesepahaman tentang arti konsep budaya organisasi atau bagaimana budaya organisasi harus diobservasi dan diukur (Brahmasari, 2004). Lebih lanjut Brahmasari (2004:16) mengemukakan bahwa hal tersebut dikarenakan oleh kurangnya kesepahaman tentang formulasi teori tentang budaya organisasi, gambarannya, dan kemungkinan hubungannya dengan dampak kinerja.

Stephen P. Robbins (2003: 525) mengartikan budaya organisasi adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Budaya organisasi berkepentingan dengan bagaimana pekerja merasakan karakteristik suatu budaya organisasi, tidak dengan apakah seperti mereka atau tidak.

Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2001:68), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan. Definisi Kreitner dan Kinicki ini menunjukkan tiga karakteristik penting budaya organisasi, yaitu (1) budaya organisasi diteruskan kepada pekerja baru melalui proses sosialisasi, (2) budaya organisasi memengaruhi perilaku kita di pekerjaan, dan (3) budaya organisasi bekerja pada dua tingkatan yang berbeda. Agar budaya organisasi dapat berfungsi secara optimal, maka

budaya organisasi harus diciptakan, dipertahankan, dan diperkuat serta diperkenalkan kepada karyawan melalui proses sosialisasi (Nurtjahjani dan Masreviastuti, 2007). Melalui sosialisasi ini, karyawan diperkenalkan tentang tujuan, strategi, nilai-nilai, dan standar perilaku organisasi serta informasi yang berkaitan dengan pekerjaan.

2.3.2 Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi menurut pandangan Stephen P. Robbins (2001:528) adalah:

1. Mempunyai boundary-defining roles, yaitu menciptakan perbedaan antara organisasi yang satu dengan lainnya.
2. Menyampaikan rasa identitas untuk anggota organisasi.
3. Budaya memfasilitasi bangkitnya komitmen pada sesuatu yang lebih besar dari pada kepentingan diri individual.
4. Meningkatkan stabilitas sistem sosial. Budaya adalah perekat sosial yang membantu menghimpun organisasi bersama dengan memberikan standar yang cocok atas apa yang dikatakan dan dilakukan pekerja
5. Budaya melayani sebagai *sense-making* dan mekanisme kontrol yang membimbing dan membentuk sikap dan perilaku pekerja.

2.3.3 Faktor-faktor Budaya Organisasi

Budaya organisasi dipengaruhi oleh 4 faktor, yaitu:

1. Pengaruh umum dari luar yang luas

Mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan oleh organisasi, seperti lingkungan alam dan kejadian-kejadian bersejarah yang membentuk masyarakat.

2. Pengaruh dari nilai-nilai yang dominan di masyarakat

Keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat yang luas.

3. Faktor-faktor spesifik dari organisasi

Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam usaha mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian-penyelesaian yang berhasil.

4. Nilai-nilai dari kondisi dominan

Penyelesaian yang merupakan ungkapan dari nilai-nilai dan keyakinan-keyakinan. Keberhasilan mengatasi masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi.

2.3.4 Karakteristik Primer Budaya Organisasi

Budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini bila diamati lebih seksama merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu.

Hasil riset mengemukakan tujuh karakteristik primer berikut yang bersama-sama, menangkap hakikat dari budaya suatu

organisasi menurut J.A Chatman dan K.A. John (1994). Dikutip dalam Tunggal Widjaya 2002,1) dan Robbin (1996 : 289) yaitu :

1. Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko. Misalnya peningkatan kreativitas, kebebasan dalam bertindak, mengambil resiko dan bertanggung jawab
2. Perhatian kerincian. Sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian kepada rincian. Misalnya menyelesaikan dengan tepat dan cermat, pemimpin memberikan arahan dan komunikasi, serta menyelesaikan pekerjaan dengan akurat.
3. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen memfokuskan pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu. Misalnya efektivitas dalam bekerja, memperhatikan proses kerja dan menunjukkan prestasi kerja.
4. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang didalam organisasi itu. Misalnya memberikan manfaat yang positif, dituntut mandiri dan melakukan pekerjaan sesuai prosedur.
5. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu. Misalnya menolong sesama anggota, loyalitas yang tinggi dan musyawarah

6. Keagresifan. Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai. Misalnya bekerja sesuai tepat waktu, berbagi informasi pekerjaan dan mematuhi peraturan.
7. Kemantapan (stabilitas). Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan diperhatikannya status quo sebagai kontrak dari pertumbuhan. Misalnya dihargai dilingkungan kerja, kejelasan masa depan karir, dan kenyamanan di organisasi.

2.3.5 Mitos Budaya Organisasi

Dalam budaya organisasi dikenal adanya beberapa mitos. Mitos adalah suatu kepercayaan yang dianut, namun belum tentu mengandung kebenaran. Mitos berkenaan dengan budaya organisasi adalah (Terrence E. Deal dan Allan A. Kennedy, 1999:33) sebagai berikut :

1. Budaya merupakan alat yang cepat untuk menetapkan setiap persoalan.

Sebenarnya budaya bukanlah sesuatu yang dapat diterapkan secara cepat untuk semua persoalan. Namun, strategi dapat ditetapkan dengan cepat.

2. Budaya dan strategi tidak ada hubungannya satu sama lain.

Budaya merupakan pola perilaku berakar mendalam pada orang dan strategi adalah sebuah gagasan tentang bagaimana bersaing secara efektif. Sebenarnya antara budaya dan strategi tidak dapat dipisahkan.

3. Budaya menolak semua perubahan.

Mitos bahwa budaya menolak perubahan tertanam dalam pada jiwa banyak manajer. Setiap saat muncul persoalan implementasi beberapa inisiatif baru, dibebankan kesalahannya pada budaya. Budaya dalam perusahaan adalah manifestasi kehidupan dan nafas yang paling dalam dari keinginan orang untuk melakukan apa yang benar.

4. Perubahan budaya dapat dikelola.

Perubahan budaya hanya dilakukan jika mereka merasa perlu untuk itu dan sangat siap untuk berubah. Mereka berubah ketika kecerdikan kolektifnya mengenal bahwa dunia telah berubah dan bahwa budaya menerima lebih baik dengan maksud agar bisnisnya selamat.

5. Kepemimpinan tingkat atas merupakan kunci untuk menanamkan budaya korporasi yang kuat.

Banyak hal harus dilakukan kepemimpinan dengan membangun budaya terpadu. Tetapi bukan hanya kepemimpinan yang memungkinkan perusahaan membawa misi ekonomi dengan

berhasil. Kepemimpinan lah yang membentuk lingkungan kerja dimana orang pada semua tingkatan dapat mengidentifikasi.

6. Orang bergantung pada budaya yang diketahui bahkan ketika sudah tidak relevan lagi.

Orang berpegangan pada masa lalu karena masuk akal dan memberikan pekerjaan sekarang berarti. Mereka berpegangan pada cara lama karena bekerja dan membantu mereka maju mencapai seperti mereka sekarang ini.

7. Strong culture bersifat monolitik.

Budaya monolitik timbul dalam industry dimana pola perilaku tertentu dan konsisten merupakan jaminan terbaik bagi keberhasilan masa depan.

8. Budaya tidak untuk setiap orang.

Suka tidak suka, kita terbenam dalam budaya kerja. Apakah penting atau tidak, adatistiadat dan norma cultural akan banyak menentukan apa yang kita lakukan dari hari kehari, dan menentukan bagaimana kita berpikir. Sesuai atau tidak bukanlah masalah pilihan, kecuali kita ingin keluar. Budaya perusahaan meresap kedalam pori kita dan membentuk identitas. Manajer yang tidak nyaman dengan gagasan budaya harus berhati-hati. Budaya, bukan aturan atau kebijaksanaan formal, terutama menentukan apa yang kita dapat dan tidak dapat lakukan.

2.3.6 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2013) ada tujuh dimensi yang merupakan hakikat budaya organisasi yaitu :

1. Inovasi dan Mengambil Resiko

Sejauh mana organisasi mendorong para karyawan untuk dapat bersikap inovatif dan siap dalam mengambil resiko, selian itu juga untuk bagaimana organisasi menghargai setiap pengambilan resiko yang dilakukan oleh karyawan dan membangkitkan ide serta kreatifitas karyawan. Organisasi juga perlu untuk memberikan dukungan dan menciptakan suasana kerja yang mampu membantu meningkatkan kreatifitas.

2. Perhatian dan Rincian

Sejauh mana organisasi mengharapkan agar karyawan dapat selalu memperhatikan kecermatan, analisis dan perhatian dalam hal-hal rinci. Adanya evaluasi hasil dan arahan dalam perusahaan sebagai bentuk perhatian dari perusahaan.

3. Orientasi Hasil

Sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian kepada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tujuan tersebut.

4. Orientasi Manusia

Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan karyawan dapat bekerja mandiri, mampu menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab serta memberikan manfaat yang positif terhadap kinerja organisasi.

5. Orientasi Tim

Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya kepada individu-individu guna untuk mendukung kerjasama. Adanya toleransi antar anggota organisasi dalam perusahaan.

6. Agresifitas

Sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu bersikap agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.

7. Stabilitas

Sejauh mana organisasi menghargai karyawannya selama mengabdikan terhadap organisasi serta kemampuan organisasi didalam memberikan kejelasan status karyawan sebagai bagian dari organisasi.

2.3.7 Manfaat Budaya Organisasi

Manfaat budaya organisasi dijelaskan sebagai berikut:

1. Memberikan pedoman bagi tindakan pengambil keputusan.

2. Mempertinggi komitmen organisasi.
3. Menambah konsistensi para anggota organisasi, karena budaya
4. Mengurangi keraguan para anggota organisasi, karena budaya memberitahukan kepada mereka bagaimana sesuatu dilakukan dan apa yang dianggap penting.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam penelitian ini terlihat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel Peneliti	Hasil Penelitian
1.	Saptadi dan Agus Widarko	Pengaruh Lingkungan KerjaBudaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Sunrise Hotel Dusun Gili Air Desa Gili Indah	Dependen: Lingkungan Kerja, budaya organisasi dan kompensasi Independen: Kinerja	1. Menunjukkan bahwa secara parsial variable Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Menunjukkan bahwa secara parsial variable Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Menunjukkan bahwa secara parsial variable kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

		Kec. Pemenang Kab. Lombok Utara Ntb)		
2.	Tiara Jovita Sirait dan Dra. Apriatni EP, M.Si	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Patra Jasa Semarang	Dependen: budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompensasi Independen: Kinerja	1. Hasil penelitian diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Hasil uji lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil positif dan signifikan. 3. Hasil uji kompensasi terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil positif dan signifikan
3.	Mardona dan Marlina (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Serta Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Matahari Departemen Store Plaza	Dependen: budaya organisasi, Gaya Kepemimpinan, Sistem Reward Independen: Kinerja Karyawan	1. Terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan 2. Terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan 3. Terdapat pengaruh signifikan antara sistem reward terhadap kinerja karyawan 4. Terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan sistem reward terhadap kinerja karyawan

		Citra Pekanbaru		
--	--	--------------------	--	--

2.5 Pengaruh Antar Variabel Penelitian

Berikut adalah pengaruh antara variabel yang digunakan didalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

2.5.1 Pengaruh Antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan diantaranya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, disiplin kerja yang tinggi dan lain sebagainya. Lingkungan kerja yang kondusif meliputi ukuran ruang kerja, penerangan, suhu udara, warna, kebersihan tempat kerja dan tersedianya peralatan kerja. Jika lingkungan kerja tidak kondusif akan mengakibatkan stress bagi karyawan yang pada akhirnya akan menimbulkan penurunan kinerja karyawan.

Menurut Ishak dan Tanjung (2003), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Lingkungan kerja karyawan sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja tentunya perlu dikelola dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memotivasi para karyawan dan membantu kelancaran dalam pelaksanaan aktivitas karyawan. Oleh sebab itu selain faktor lingkungan kerja yang erat hubungannya dalam mempengaruhi dan memegang peran penting karena berhubungan dekat dengan karyawan dalam melakukan pekerjaan, dan secara umum dapat diartikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya oleh instansi baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

2.5.2 Pengaruh Antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Banyak teori yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja individual antara lain yang dipaparkan Robbins (1996) dan beberapa bukti empiris antara lain hasil penelitian Ritchie (2000), dimana budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

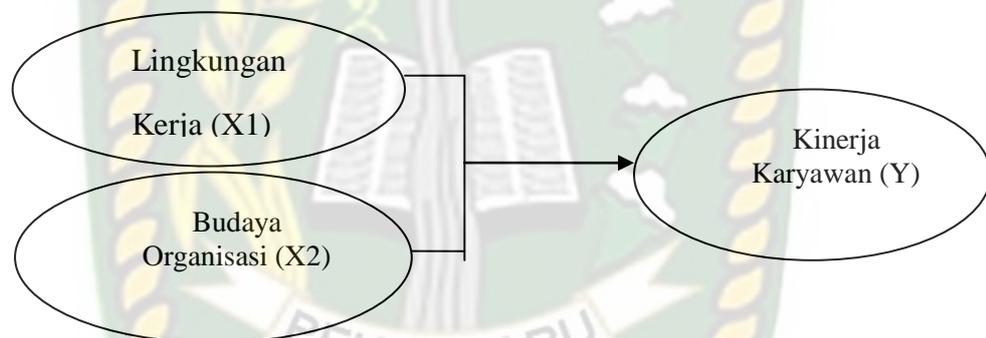
Budaya organisasi yang terbina dengan baik dalam perusahaan akan mempengaruhi perilaku karyawan yang selanjutnya akan bermuara pada prestasi kerja karyawan. Berbagai tindakan yang dilakukan oleh seseorang tentunya berbeda-beda dalam bentuk perilakunya. Dalam organisasi, implementasi budaya dirupakan dalam bentuk perilaku, artinya perilaku individu dalam organisasi akan diwarnai oleh budaya organisasi yang bersangkutan.

Perilaku karyawan yang sesuai dengan budaya organisasi tersebut akan memberikan efek pada meningkatnya kinerja karyawan, karena budaya

perusahaan ditetapkan oleh manajemen demi mewujudkan visi dan misi perusahaan yang salah satunya adalah menciptakan kompetensi karyawan yang berkinerja tinggi. Dengan demikian budaya organisasi menjadi salah satu kriteria penting dalam menentukan pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan.

2.5.3 Kerangka Berfikir

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.



Sumber : Ishak dan Tanjung (2003) dan Robbins (1996)

2.5.4 Hipotesis

Berdasarkan pada perumusan masalah dan landasan teoritis dikemukakan diatas, maka hipotesis penelitian ini diduga lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citraciti Pacific.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Untuk mengumpulkan data yang di butuhkan dalam penelitian ini. Maka metode penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif. Sugiyono mengatakan dalam penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri. Baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain.

3.2 Lokasi/Objek Penelitian

Dalam penelitian ini saya mengambil lokasi pada PT. Citraciti Pacific di Jl. Gambir No. 5 Pekanbaru, Riau. Penelitian ini dimulai pada bulan April 2017.

3.3 Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja (Y) : Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang yang berkenan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:9)	1. Kualitas Kerja	a. Tanggung jawab b. Ketaatan c. Kejujuran	Ordinal
	2. Kuantitas Kerja	a. Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan b. Mampu menyelesaikan	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
	3. Waktu	<p>semua tugas yang diberikan</p> <p>a. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan</p> <p>b. Segera melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan</p>	
<p>Lingkungan kerja (X1) : Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Ahyari,1998)</p>	<p>1. Lingkungan Fisik</p> <p>2. Lingkungan Non Fisik</p>	<p>a. Penerangan</p> <p>b. Suhu Udara</p> <p>c. Suara Bising</p> <p>d. Ruang Gerak</p> <p>a. Pelayanan Karyawan</p> <p>b. Hubungan dengan atasan</p> <p>c. Hubungan sesama rekan kerja</p>	Ordinal
<p>Budaya organisasi (X2) : Serangkaian karakter penting yang menjadi nilai bagi suatu organisasi. (Robbins,</p>	1. Perhatian pada hal detail	<p>a. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat.</p> <p>b. Pimpinan memberikan</p>	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
2002:5)	2. Stabilitas	arahan dan komunikasi. a. Dihargai di lingkungan kerja b. Kejelasan masa depan karir	
	3. Orientasi pada orang	a. Karyawan memberikan manfaat yang positif. b. Karyawan dituntut untuk mandiri c. Menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur.	

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. Citraciti Pacific. Yang pada tahun 2017 berjumlah sebanyak 198 orang. Sedangkan sampel adalah sebagian populasi dalam penelitian, yaitu seluruh karyawan pada divisi Finance & Account yang berjumlah 32 orang.

3.5 Jenis dan Sumber Data

Dalam penulisan ini penulis menggunakan dua jenis data yaitu :

1. Data primer, yang merupakan data yang belum jadi dan diperoleh langsung dari sumber data yaitu karyawan/responden serta pemimpin perusahaan, berupa tanggapan responden terhadap budaya organisasi dan dalam pencapaian hasil kerja.
2. Data sekunder yang merupakan data yang telah jadi yang dikumpulkan dari bagian penyusunan rencana kerja sehubungan dengan budaya organisasi serta hubungannya dengan peningkatan kinerja perusahaan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

1. Interview

Yaitu dengan melakukan wawancara dengan karyawan dan pimpinan PT. Citraciti Pacific yang dijadikan responden untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.

2. Kuesioner

Yaitu dengan mengajukan daftar pertanyaan khususnya kepada responden yang merupakan karyawan dan pimpinan PT.Citraciti Pacific.

3.7 Teknik Analisis Data

Agar suatu data yang dapat bermanfaat, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu, sehingga bisa dijadikan dasar pengambilan keputusan. Tujuan teknik analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dan sejumlah data yang terkumpul. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Analisis data kualitatif

Analisis data kualitatif adalah bentuk analisa yang berdasarkan dari data yang dinyatakan dalam bentuk uraian. Data kualitatif ini merupakan data

yang hanya dapat secara langsung. Proses analisis kualitatif ini dilakukan dalam tahap sebagai berikut :

1. Pemberian Skor (Scoring)

Mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif. Dalam penelitian ini. Tingkatan skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Sangat Baik (SB) = Diberi bobot / skor 5
- Baik (B) = Diberi bobot / skor 4
- Cukup (C) = Diberi bobot / skor 3
- Kurang Baik (KB) = Diberi bobot / skor 2
- Tidak Baik (TB) = Diberi bobot / skor 1

2. Tabulasi

Pengelompokan data atas jawaban dengan benar dan teliti, maka dihitung dan dijumlahkan sampai berwujud dalam bentuk yang berguna. Berdasarkan hasil tabel tersebut akan disepakati untuk membuat data tabel agar hubungan atau pengaruh antara variabel - variabel yang ada.

b. Analisis Data Kuantitatif

Analisis data kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka angka dan perhitungan dengan metode statistik.

Adapun alat analisis yang digunakan, antara lain :

1. Uji Reliabelitas

Uji Reliabelitas adalah data untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel dan handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

2. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menguji validitas ialah dengan korelasi parsial. Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid.

c. Analisis Regresi Berganda

Metode regresi berganda digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang dapat dilihat sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Lingkungan kerja

X₂ = Budaya Organisasi

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Epsilon

d. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel X dan variabel Y, apakah variabel X_1 benar-benar berpengaruh terhadap Y dan X_2 benar-benar berpengaruh terhadap Y

b. Uji f

Adalah pengujian secara simultan atau bersamaan maksudnya adalah pengaruh antara X_1 dan X_2 seterusnya terhadap y. Jika nilai f hitung lebih besar dari f tabel dan nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima dimana variabel x secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap y.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai R^2 terletak antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Tujuan menghitung koefisiensi determinasi adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT Citraciti Pasific didirikan pada bulan Desember tahun 1991 di Pekanbaru, berdasarkan akta pendirian nomor : 85 tanggal 24 Desember 1991 dimana perusahaan berkonsentrasi pada perkembangan property dan real estate. Dengan latar belakang ini, perusahaan mengembangkan area kompleks perdagangan lain yang dikenal dengan Mall SKA. Sebelumnya pada tahun 1994 perusahaan juga melakukan perkembangan pembangunan perumahan yang diberi nama “Citra Sari” berlokasi di Kecamatan Rumbai Pekanbaru.

Pencapaian ini tentunya tidak hanya karena keberadaan anchor yang terkenal saja yang ikut bergabung dengan Mall SKA namun karena juga didukung dengan konsep bangunan yang ditambah dengan fasilitas penunjang yang cukup penting. Faktor tersebut adalah penyediaan lahan parkir yang luas dan mampu menampung jumlah pengunjung yang datang.

4.2 Visi Dan Misi

Adapun visi dan misi yang ditetapkan oleh PT Citraciti Pasific didalam menjalankan kegiatan perusahaan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan adalah sebagai berikut :

a. Visi

Menjadikan Mall SKA sebagai landmark Kota Pekanbaru dan mewujudkannya sebagai branchmarknya pusat perbelanjaan di Provinsi Riau khususnya dan Sumatera pada Umumnya.

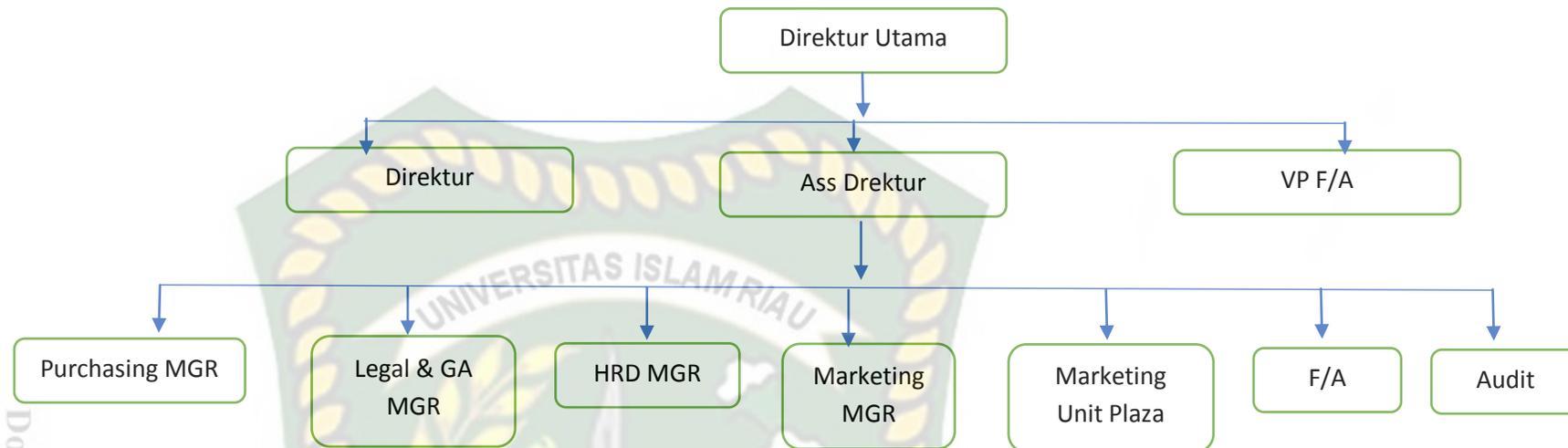
b. Misi

1. Menciptakan Mall SKA dengan Unique Stayle akan menjadi satu-satunya tempat berbelanja dan tujuan relax di pekanbaru. Bagi orang-orang yang penuh dengan kesibukan yang merindukan cosmopolitan life style yang melepaskan diri dari kesibukan sehari-hari dalam suasana nyaman, dan menyenangkan.
2. Menjadikan Mall SKA sebagai tujuan dari para pelaku ertail didalam memasarkan produk-produk yang bermutu yang didukung oleh team professional yang berdedikasi yang memberikan kepercayaan kepada mereka bahwa pengelola akan dapat melaksanakan tugasnya khususnya dalam menyediakan semua fasilitas untuk memanjakan pengunjung yang akhirnya akan memberikan dampak positif kepada pengunjung.

4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Berikut adalah struktur organisasi yang dimiliki oleh PT Citraciti Pasific berdasarkan ketetapan yang telah dirumuskan secara bersama untuk mendukung tercapainya tujuan dari perusahaan. Adapun struktur organisasi pada PT Citraciti Pasific adalah sebagai berikut :

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Citraciti Pasific



Sumber Data PT Citraciti Pasific

4.4 Tugas Dan Tanggung Jawab

a. Finance & Accounting Manager

1. Melakukan pengawasan dan memberikan arahan secara teratur.
2. Melakukan pengawasan terhadap perencanaan serta pelaksanaan semua fungsi manajemen.
3. Melakukan analisis terhadap kebutuhan organisasi dan masyarakat
4. Mengimplementasikan nilai-nilai dasar yang ditetapkan perusahaan.

b. Kasir

1. Menangani uang dengan menerima pembayaran, menyiapkan, dan mengolah deposito.
2. Menyediakan pelayanan kepada pelanggan dengan memberikan jawaban atas setiap pertanyaan yang diajukan oleh pelanggan.
3. Membuat laporan kinerja dan pelayanan
4. Bertanggung jawab atas kerapian dan keamanan di tempat penyimpanan.

c. Accounting

1. Mengganti periode bulan setiap transaksi disetiap awal bulan
2. Menyiapkan data-data laporan keuangan yang dibutuhkan
3. Menyiapkan dan memberikan laporan out standing perusahaan

d. Office Pajak

1. Menyiapkan dan memeriksa pajak rutin setiap bulan
2. Menyiapkan data-data yang dibutuhkan didalam melakukan pemeriksaan pajak pada saat tahun pemeriksaan.
3. Melakukan pengontrolan peraturan perpajakan

4. Konsuling data-data pajak dengan data keuangan.

e. Officer F/A

1. Verifikasi invoice pamaran, event dan faktur pajak meliputi listrik dan sewa dll
2. Verifikasi invoice took meliputi sewa, service change, joint promosi, listrik, air, gas, ruko, dan faktur pajak.
3. Verifikasi terhadap pembentukan harga sewa dan service change
4. Pengimputan tarif service charge dan joint promosi took baru atau adanya kenaikan tarif.
5. Membuat rekap apabila ada kenaikan service charge yang ditetapkan oleh management
6. Menerima complain.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Citraciti Pacific di Jl. Gambir No. 5 Pekanbaru, Riau. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 orang pada divisi Finance & Account. Didalam menyebarkan kusioner, peneliti menyebarkan sebanyak 40 kusioner untuk mengantisipasi terjadinya kehilangan yang dapat menyebabkan kekurangan data penelitian. Dari hasil pengumpulan dan penyebaran kusioner dimana 32 orang responden mengisi seluruh angket dan memenuhi jumlah sampel yang dibutuhkan. Adapun hasil pengumpulan data adalah sebagai berikut :

5.1 Karakteristik Responden Dalam Penelitian

Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah diklasifikasikan berdasarkan usia, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan terakhir. Berikut ini akan dibahas mengenai kondisi dari masing-masing klasifikasi demografis responden tersebut:

5.1.1 Responden Berdasarkan Usia

Komposisi responden menurut klasifikasi rentang usia dapat dilihat pada Tabel 5.1 berikut ini :

Tabel 5.1
Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
20-30 Tahun	20	62,5%
31-40 Tahun	7	21,9%
41-50 Tahun	5	15,6%
Total	32	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Berdasarkan hasil rekapitulasi dimana karyawan pada PT. Citraciti Pacific didominasi oleh karyawan dengan rentang usia 20-30 tahun berjumlah 20 orang atau 62,5%.

5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Komposisi responden menurut jenis kelamin disajikan pada Tabel 5.2 berikut ini :

Tabel 5.2
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	23	69,7%
Perempuan	10	30,3%
Total	32	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dimana mayoritas karyawan pada PT. Citraciti Pacific didominasi oleh karyawan dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 23 orang atau 69,7%

5.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Komposisi responden menurut tingkat pendidikan disajikan pada Tabel 5.3 berikut ini :

Tabel 5.3
Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
SMU	16	50%
D3	4	12,5%
S1	12	37,5%
Total	32	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dimana mayoritas karyawan pada PT. Citraciti Pacific didominasi oleh karyawan dengan latar pendidikan SMU berjumlah 16 orang atau 50%.

5.1.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Komposisi responden menurut masa kerja disajikan pada Tabel 5.4 berikut ini :

Tabel 5.4
Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
<5 Tahun	12	37,5%
6-10 Tahun	17	53,1%
>11 Tahun	3	9,4%
Total	32	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dimana karyawan pada PT. Citraciti Pacific didominasi oleh karyawan dengan masa kerja antara 6-10 tahun yang berjumlah 12 orang atau 37,5%.

5.2 Uji Kualitas Data Penelitian

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur secara tepat. Validitas suatu instrumen akan menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang akan digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Berikut adalah hasil pengujian validitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 5.5
Uji Validitas

No	Variabel	Pertanyaan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja-1	0,958	0,349	Valid
2		Lingkungan kerja-2	0,937	0,349	Valid
3		Lingkungan kerja-3	0,939	0,349	Valid
4		Lingkungan kerja-4	0,876	0,349	Valid
5		Lingkungan kerja-5	0,916	0,349	Valid
6		Lingkungan kerja-6	0,939	0,349	Valid
7		Lingkungan kerja-7	0,962	0,349	Valid
1	Budaya Organisasi	Budaya Organisasi-1	0,870	0,349	Valid
2		Budaya Organisasi-2	0,893	0,349	Valid
3		Budaya Organisasi-3	0,928	0,349	Valid
4		Budaya Organisasi-4	0,867	0,349	Valid
5		Budaya Organisasi-5	0,945	0,349	Valid
6		Budaya Organisasi-6	0,902	0,349	Valid
7		Budaya Organisasi-7	0,921	0,349	Valid
1	Kinerja	Kinerja-1	0,924	0,349	Valid
2		Kinerja-2	0,916	0,349	Valid
3		Kinerja-3	0,868	0,349	Valid
4		Kinerja-4	0,938	0,349	Valid
5		Kinerja-5	0,793	0,349	Valid
6		Kinerja-6	0,776	0,349	Valid
7		Kinerja-7	0,926	0,349	Valid

Sumber Olahan Data Spss 17

Berdasarkan hasil pengujian data terlihat nilai nilai *person-correlation* lebih besar dibandingkan 0,349 maka semua item pertanyaan yang digunakan valid.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok atau subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek dalam diri kelompok atau subyek yang diukur belum berubah. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *alpha cronbach's* dengan nilai diatas 0,60. Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas untuk penelitian ini :

Tabel 5.6
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai	Keterangan
1	tingkat Kinerja Kerja	0,975	Reliabel
2	daya Organisasi	0,961	Reliabel
3	kinerja Karyawan	0,951	Reliabel

Sumber Olahan Data Spss

Berdasarkan hasil pengujian alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini, nilai *alpha cronbach's* yang dihasilkan dengan pengolahan menggunakan bantuan spss 17 berada diatas 0,60 maka alat instrument yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliable atau konsisten bila digunakan dalam beberapa kali pengukuran.

5.3 Hasil Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kinerja

5.3.1 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai atau karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai atau karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai atau karyawan yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai atau karyawan tersebut akan rendah.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Mengenai Penerangan
Ruangan Pada PT. Citraciti Pacific

Kategori	Bobot	Jumlah tanggapan	Skor	Persentase (%)
Sangat Baik	5	10	50	31,3
Baik	4	7	28	21,9
Cukup	3	7	21	21,9
Kurang Baik	2	8	16	25
Tidak Baik	1	0	0	0
Jumlah		32	115	100

Sumber Olahan Data 2018

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan penerangan ruangan pada PT. Citraciti Pacific dimana dari 32 orang jumlah responden 10 orang atau 31,3% menyatakan sangat baik, 7 orang atau 21,9% menyatakan baik, 7 orang responden atau 21,9% menyatakan cukup, 8 orang responden atau 25% menyatakan kurang baik serta 0 orang atau 0% menyatakan tidak baik. Dari hasil ini menjelaskan

bahwa penerangan diruangan PT Citraciti Pasific sudah baik dan mendukung karyawan didalam melaksanakan pekerjaan. Dari hasil tanggapan, dimana terdapat 8 tanggapan atau 25% menyatakan kurang baik, karena terdapat beberapa ruang kerja yang memiliki penerangan kurang baik didalam mendukung pelaksanaan pekerjaan. Hal ini disebabkan karena lampu ruangan yang redup dan ada beberapa yang sudah tidak berfungsi dengan optimal.

Tanggapan kurang baik sebesar 8 tanggapan atau 25% diungkapkan oleh karyawan dengan rentang usia 20-30 tahun yang mayoritas berjenis kelamin laki-laki serta mayoritas berlatar belakang pendidikan SMU dengan masa kerja 6-10 tahun. Penerangan yang kurang maksimal dapat memberikan pengaruh kurang baik sehingga akan menyulitkan karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Mengenai Suhu Udara Pada PT. Citraciti Pacific

Katagori	Bobot	Jumlah tanggapan	Skor	Persentase (%)
Sangat Baik	5	9	45	28,1
Baik	4	6	24	18,8
Cukup	3	12	36	37,5
Kurang Baik	2	5	10	15,6
Tidak Baik	1	0	0	0
		32	115	100

Sumber Olahan Data 2018

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan suhu udara pada PT. Citraciti Pacific dimana dari 32 jumlah responden 9 orang atau 28,1% menyatakan sangat baik, 6 orang atau 18,8% menyatakan baik, 12 orang atau 37,5% menyatakan cukup, 5 orang responden atau 15,6% menyatakan kurang baik serta 0 orang atau 0% menyatakan tidak baik. Dari hasil ini menjelaskan bahwa suhu udara pada PT Citraciti Pasific disesuaikan dengan kondisi ruangan kerja karyawan. Dari hasil

tanggapan terdapat 5 tanggapan atau 15,6% menyatakan kurang baik karena ada ruang kerja yang memiliki suhu udara yang panas sehingga kurang mendukung didalam bekerja. Hal ini karena didalam ruangan, kualitas pendingin udara yang tidak sesuai dengan luas ruangan sehingga tidak cukup memberikan suhu yang pas untuk memberikan kenyamanan kepada karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Tanggapan kurang baik sebesar 5 tanggapan atau 15,6% diungkapkan oleh karyawan dengan rentang usia 20-30 tahun dan 31-40 tahun yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan serta mayoritas berlatar belakang pendidikan SMU dengan masa kerja 6-10 tahun. Suhu udara yang kurang baik, akan berdampak terhadap kondisi dari ruangan yang akan memberikan ketidaknyamanan karyawan didalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Mengenai Suara Bising Pada PT. Citraciti Pacific

Kategori	Bobot	Jumlah tanggapan	Skor	Persentase (%)
Sangat Baik	5	9	45	28,1
Baik	4	7	28	21,9
Cukup	3	7	21	21,9
Kurang Baik	2	9	18	28,1
Tidak Baik	1	0	0	0
		32	112	100

Sumber Olahan Data 2018

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan mengenai suara bising pada PT. Citraciti Pacific dimana dari 32 jumlah responden 9 orang atau 28,1% menyatakan sangat baik, 7 orang atau 21,9% menyatakan baik, 7 orang atau 21,95 menyatakan cukup, 9 orang responden atau 28,1% menyatakan kurang baik serta 0 orang atau 0% menyatakan tidak baik. Dari hasil ini menjelaskan dimana suara kebisingan dapat memberikan gangguan didalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat

berakibat kurang baik terhadap kinerja yang akan diselesaikan. Dari hasil tanggapan dimana terdapat 9 tanggapan atau 28,1% yang menyatakan kurang baik, karena kondisi ruangan yang berdampingan dengan jalan umum sehingga diwaktu yang padat suara kendaraan menjadi salah satu sumber suara yang mengganggu karyawan didalam pekerjaan seperti pada waktu siang menjelang sore.

Tanggapan kurang baik sebesar 9 tanggapan atau 28,1% diungkapkan oleh karyawan dengan rentang usia 20-30 tahun dan 31-40 tahun yang mayoritas berjenis kelamin laki-laki serta berlatar belakang pendidikan SMU dengan masa kerja 6-10 tahun. Mengatakan suara bising yang terjadi dapat memberikan pengaruh yang buruk didalam melaksanakan pekerjaan karena dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja.

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Mengenai Ruang Gerak Pada PT. Citraciti Pacific

Kategori	Bobot	Jumlah tanggapan	Skor	Persentase (%)
Sangat Baik	5	8	40	25
Baik	4	7	28	21,9
Cukup	3	9	27	28,1
Kurang Baik	2	8	16	25
Tidak Baik	1	0	0	0
		32	111	100

Sumber Olahan Data 2018

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan mengenai ruang gerak pada PT. Citraciti Pacific dimana dari 32 jumlah responden 8 orang atau 25% menyatakan sangat baik, 7 orang atau 21,9% menyatakan baik, 9 orang atau 28,1% menyatakan cukup, 8 orang responden atau 25% menyatakan kurang baik serta 0 orang atau 0% menyatakan tidak baik. Ruang gerak sangat dibutuhkan didalam melaksanakan pekerjaan, ruang gerak yang terbatas dapat memberikan kesulitan

kepada karyawan untuk bergerak. Maka penataan ruang kerja karyawan harus selalu diperhatikan seperti ukuran ruang kerja yang harus disesuaikan dengan jumlah karyawan serta tata letak fasilitas yang baik untuk memberikan kenyamanan kepada karyawan didalam melaksanakan pekerjaan. Dari hasil tanggapan dimana 8 tanggapan atau 25% menyatakan kurang baik, hal ini menjelaskan bahwa tatanan atau susunan dari peralatan yang tidak tertata dapat membuat kondisi ruang kerja menjadi sempit sehingga karyawan sulit untuk bergerak dengan leluasa. Kondisi seperti ini dapat menyebabkan karyawan kurang nyaman didalam melaksanakan pekerjaan sehingga akan menghambat peningkatan kinerja yang dihasilkan.

Tanggapan kurang baik sebesar 8 tanggapan atau 25% diungkapkan oleh karyawan dengan rentang usia 20-30 tahun yang mayoritas berjenis kelamin laki-laki serta mayoritas berlatar belakang pendidikan SMU dan S1 dengan masa kerja 6-10 tahun. Keterbatasan ruang gerak akan memberikan kesulitan kepada karyawan didalam beraktivitas sehingga hal ini dapat menghambat proses melaksanakan pekerjaan.

Tabel 5.11
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja Fisik

No	Pernyataan	Skor					Total
		5	4	3	2	1	
1	Pergerakan ruangan pada PT. Citraciti Pacific	10	7	7	9	0	177
2	Penyediaan udara pada PT. Citraciti Pacific	9	6	12	5	0	115
3	Pergerakan bising pada PT. Citraciti Pacific	8	7	7	9	0	112
4	Pergerakan ruang gerak pada PT. Citraciti Pacific	8	7	9	8	0	111
Total							515

Sumber Data Olahan 2018

$$\text{Skor Tertinggi} = 32 \times 4 \times 5 = 640$$

$$\text{Skor Terendah} = 32 \times 4 \times 1 = 128$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{640 - 128}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{512}{5}$$

$$\text{Interval} = 102,4$$

Berdasarkan pemberian skor tersebut, maka diketahui skor tertinggi dan skor terendah dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.12 Skor Interval Skor

Interval Skor	Katagori
537,6 – 640	Sangat Baik
435,2 – 537,6	Baik
332,8 – 435,2	Cukup
230,4 – 332,8	Kurang Baik
128 – 230,4	Tidak Baik

Sumber Olahan Data 2018

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai lingkungan kerja fisik dimana mendapatkan total skor sebesar 515 dalam katagori baik. Lingkungan kerja fisik adalah hal yang harus diperhatikan seperti pencahayaan, kebersihan, tata letak peralatan, suhu udara dan suara bising yang dapat mengganggu pelaksanaan kinerja.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

**Tabel 5.13
Tanggapan Responden Mengenai Pelayanan Karyawan
Pada PT. Citraciti Pacific**

Katagori	Bobot	Jumlah tanggapan	Skor	Persentase (%)
Sangat Baik	5	8	40	25
Baik	4	6	24	18,8
Cukup	3	12	36	37,5

Kurang Baik	2	6	12	18,8
Tidak Baik	1	0	0	0
		32	112	100

Sumber Olahan Data 2018

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan mengenai pelayanan karyawan pada PT. Citraciti Pacific dimana dari 32 jumlah responden 8 orang atau 25% menyatakan sangat baik, 6 orang atau 18,8% menyatakan baik, 12 orang atau 37,5% menyatakan cukup, 6 orang responden atau 18,8% menyatakan kurang baik serta 0 orang atau 0% menyatakan tidak baik. Pelayanan kepada karyawan dari perusahaan juga harus diperhatikan sehingga dapat menciptakan kenyamanan kepada karyawan didalam melaksanakan pekerjaan. Pelayanan yang baik seperti memberikan gaji sesuai dengan perjanjian kerja baik dari segi jumlah dan waktu pemberian. Selain itu, perusahaan juga harus melayani setiap kebutuhan karyawan terutama didalam melaksanakan pekerjaan sehingga hal ini dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja yang dihasilkan. Dari hasil tanggapan dimana 6 tanggapan atau 18,8% menyatakan kurang baik, karena beberapa karyawan merasa kalau mereka kurang dilayani oleh perusahaan seperti mereka meminta kenyamanan ruangan baik dari segi layout, suhu sampai penerangan yang dapat membantu mereka didalam menyelesaikan pekerjaan.

Tanggapan kurang baik sebesar 6 tanggapan atau 18,8% diungkapkan oleh karyawan dengan rentang usia 20-30 tahun yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan serta mayoritas berlatar belakang pendidikan S1 dengan masa kerja 6-10 tahun. Pelayanan yang kurang baik kepada karyawan akan berdampak terhadap sikap loyal karyawan didalam melaksanakan setiap pekerjaan sehingga kinerja yang dihasilkan mengalami penurunan.

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Karyawan
Dengan Atasan Pada PT. Citraciti Pacific

Kategori	Bobot	Jumlah tanggapan	Skor	Persentase (%)
Sangat Baik	5	9	45	28,1
Baik	4	5	20	15,6
Cukup	3	13	39	40,6
Kurang Baik	2	5	10	15,6
Tidak Baik	1	0	0	0
		32	114	100

Sumber Olahan Data 2018

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan mengenai hubungan karyawan dengan atasan pada PT. Citraciti Pacific dimana dari 32 jumlah responden 9 orang atau 28,1% menyatakan sangat baik, 5 orang atau 15,6% menyatakan baik, 13 orang atau 40,6% menyatakan cukup, 5 orang responden atau 15,6% menyatakan kurang baik serta 0 orang atau 0% menyatakan tidak baik. Hubungan kerja karyawan harus selalu mendapat perhatian dari perusahaan seperti hubungan dengan atasan, sehingga dengan adanya hubungan kerja yang baik maka dapat tercipta komunikasi yang baik pula terutama didalam melaksanakan pekerjaan. Dari hasil tanggapan dimana 5 tanggapan atau 15,6% menyatakan kurang baik karena beberapa karyawan terkadang memberikan respon yang kurang baik kepada karyawan lain sehingga memicu timbulnya konflik secara internal yang berdampak terhadap perkembangan pekerjaan yang menjadi lambat dan terganggu.

Tanggapan kurang baik sebesar 5 tanggapan atau 15,6% diungkapkan oleh karyawan dengan rentang usia 20-30 tahun yang mayoritas berjenis kelamin laki-laki serta mayoritas berlatar belakang pendidikan SMU dengan masa kerja 6-10 tahun. Adanya hubungan yang kurang baik terhadap atasan dapat berdampak

terhadap proses pelaksanaan kinerja, karena hubungan yang kurang baik dengan atasan akan mengganggu komunikasi yang terbentuk terutama didalam menyampaikan pekerjaan sehingga hal ini dapat berdampak kurang baik terhadap kinerja yang dihasilkan.

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Karyawan
Sesama Rekan Kerja Pada PT. Citraciti Pacific

Katagori	Bobot	Jumlah tanggapan	Skor	Persentase (%)
Sangat Baik	5	10	50	31,3
Baik	4	6	24	18,8
Cukup	3	10	30	31,3
Kurang Baik	2	6	12	18,8
Tidak Baik	1	0	0	0
		32	116	100

Sumber Olahan Data 2018

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan mengenai hubungan karyawan sesama rekan kerja pada PT. Citraciti Pacific dimana dari 32 jumlah responden 10 orang atau 31,3% menyatakan sangat baik, 6 orang atau 18,8% menyatakan baik, 10 orang atau 31,3% menyatakan cukup, 6 orang responden atau 18,8% menyatakan kurang baik serta 0 orang atau 0% menyatakan tidak baik. Hubungan sesama rekan kerja adalah sesuatu yang harus selalu dijaga dan diperhatikan, karena dengan hubungan yang kurang baik dapat berakibat fatal dan merugikan karyawan didalam melaksanakan pekerjaan sehingga dampak buruk terhadap kinerja yang kurang maksimal. Dari hasil tanggapan dimana 6 tanggapan atau 18,8% menyatakan kurang baik, hal ini menjelaskan bahwa hubungan kerja

dengan rekan sangat penting untuk membantu meningkatkan kinerja maka penting bagi suatu perusahaan untuk menciptakan hubungan kerja yang baik untuk menjauhi timbulnya konflik didalam bekerja.

Tanggapan kurang baik sebesar 6 tanggapan atau 18,8% diungkapkan oleh karyawan dengan rentang usia 20-30 tahun yang mayoritas berjenis kelamin laki-laki serta mayoritas berlatar belakang pendidikan SMU dengan masa kerja 6-10 tahun. Adanya hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerja akan memberikan dampak yang tidak baik pula terhadap penyelesaian pekerjaan, hubungan kurang baik ini akan menimbulkan kurangnya kerja sama yang terbentuk oleh karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Tabel 5.16

Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Pernyataan	Skor					Total
		5	4	3	2	1	
5	ayanan karyawan pada PT. Citraciti Pacific	8	6	12	6	0	112
6	hubungan karyawan dengan atasan pada PT. Citraciti Pacific	9	5	13	5	0	114
7	hubungan karyawan sesama rekan kerja pada PT. Citraciti Pacific	10	6	10	6	0	116
Total							342

Sumber Data Olahan 2018

$$\text{Skor Tertinggi} = 32 \times 3 \times 5 = 480$$

$$\text{Skor Terendah} = 32 \times 3 \times 1 = 96$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{480 - 96}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{384}{5}$$

$$\text{Interval} = 76,8$$

Berdasarkan pemberian skor tersebut, maka diketahui skor tertinggi dan skor terendah dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.17 Skor Interval Skor

Interval Skor	Kategori
403,2 – 480	Sangat Baik
326,4 – 403,2	Baik
249,6 – 326,4	Cukup
172,8 – 249,6	Kurang Baik
96 – 172,8	Tidak Baik

Sumber Olahan Data 2018

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai lingkungan kerja dimana mendapatkan total skor sebesar 342 dalam kategori baik. Lingkungan kerja non fisik seperti hubungan sesama rekan kerja dan atasan yang dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja yang dihasilkan. Maka dari itu, lingkungan kerja non fisik harus selalu diperhatikan dengan baik agar dapat menciptakan rasa kerja sama yang dapat membantu karyawan didalam setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Berikut adalah rekapitulasi mengenai lingkungan kerja karyawan berdasarkan hasil penyebaran kuisisioner yang telah dilakukan :

Tabel 5.18
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Skor					Total
		5	4	3	2	1	
1	Perancangan ruangan pada PT. Citraciti Pacific	10	7	7	9	0	177
2	Penyediaan udara pada PT. Citraciti Pacific	9	6	12	5	0	115

No	Pernyataan	Skor					Total
		5	4	3	2	1	
3	ara bising pada PT. Citraciti Pacific	8	7	7	9	0	112
4	ang gerak pada PT. Citraciti Pacific	8	7	9	8	0	111
5	ayanan karyawan pada PT. Citraciti Pacific	8	6	12	6	0	112
6	bungan karyawan dengan atasan pada PT. Citraciti Pacific	9	5	13	5	0	114
7	bungan karyawan sesama rekan kerja pada PT. Citraciti Pacific	10	6	10	6	0	116
Total							797

Sumber Data Olahan 2018

$$\text{Skor Tertinggi} = 32 \times 7 \times 5 = 1.120$$

$$\text{Skor Terendah} = 32 \times 7 \times 1 = 224$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{1120 - 224}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{896}{5}$$

$$\text{Interval} = 179,2$$

Berdasarkan pemberian skor tersebut, maka diketahui skor tertinggi dan skor terendah dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.19 Skor Interval Skor

Interval Skor	Kategori
940,8 – 1.120	Sangat Baik
761,6 – 940,8	Baik
582,4 – 761,6	Cukup
403,2 – 582,4	Kurang Baik
224 – 403,2	Tidak Baik

Sumber Olahan Data 2018

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai lingkungan kerja dimana mendapatkan total skor sebesar 797 dalam kategori baik. Lingkungan kerja adalah

suatu tempat dimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya, maka sebuah perusahaan harus selalu memberikan perhatian seperti penerangan ruangan yang dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan, suhu ruangan karyawan, mengurangi kebisingan dan ruangan yang nyaman dengan tata layout yang memberikan ruang gerak bagi karyawan. Selain itu, hubungan kerja juga harus berjalan baik antara atasan dan karyawan ataupun sesama karyawan didalam melaksanakan pekerjaan.

Memiliki karyawan dengan tingkat produktivitas/kinerja yang tinggi merupakan keinginan semua perusahaan ataupun organisasi. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja haruslah sesuai dengan kebutuhan dari karyawan agar karyawan tersebut dapat lebih maksimal dalam menyelesaikan tugas. Lingkungan kerja dibedakan atas dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik contohnya adalah cahaya, warna, suara, udara dan musik, sedangkan lingkungan kerja non fisik contohnya seperti hubungan kerja antara atasan dan bawahan, dan hubungan antar sesama karyawan.

Mengetahui pentingnya lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja seorang karyawan, sudah banyak penelitian yang dilakukan untuk membuktikan hal tersebut. Untuk itu, dibuat *literature review* untuk lebih mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

5.3.2 Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebagai nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada pekerja yang datang. Definisi ini menganjurkan bahwa budaya organisasi menyangkut keyakinan dan

perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk meneruskan nilai-nilai dan norma-norma.

1. Perhatian Pada Hal Detail

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Dituntut Untuk Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Dan Cermat Pada PT. Citraciti Pacific

Kategori	Bobot	Jumlah tanggapan	Skor	Persentase (%)
Sangat Baik	5	7	35	21,9
Baik	4	11	44	34,4
Cukup	3	8	24	25
Kurang Baik	2	6	12	18,8
Tidak Baik	1	0	0	0
		32	115	100

Sumber Olahan Data 2018

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan mengenai karyawan selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat pada PT. Citraciti Pacific dimana dari 32 jumlah responden 7 orang atau 21,9% menyatakan sangat baik, 11 orang atau 34,4% menyatakan baik, 8 orang atau 25% menyatakan cukup, 6 orang responden atau 18,8% menyatakan kurang baik serta 0 orang atau 0% menyatakan tidak baik. Didalam melaksanakan pekerjaan pihak perusahaan selalu menginginkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan standar kerja perusahaan seperti tepat waktu dan cermat sehingga tidak terjadi kesalahan yang dapat menimbulkan kerugian bagi karyawan ataupun bagi pihak perusahaannya. Dari hasil tanggapan dimana terdapat 6 tanggapan atau 18,8% menyatakan kurang baik, karena mereka merasa perusahaan selalu menuntut mereka melaksanakan tugas dengan cepat dan terkadang memaksa sehingga menjadi beban sehingga dapat memberikan pengaruh yang tidak baik didalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Tanggapan kurang baik sebesar 6 tanggapan atau 18,8% diungkapkan oleh karyawan dengan rentang usia 20-30 tahun yang mayoritas berjenis kelamin laki-laki serta mayoritas berlatar belakang pendidikan SMU dan S1 dengan masa kerja <5 tahun dan 6-10 tahun. Penuntutan pekerjaan yang dipaksakan juga berpengaruh kurang baik terhadap penyelesaian pekerjaan. Karena karyawan akan terburu-buru untuk menyelesaikan sehingga nantinya akan ada kesalahan-kesalahan yang terjadi. Kesalahan ini akan berdampak terhadap pengulangan penyelesaian pekerjaan yang akan membutuhkan waktu yang lebih panjang.

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Memberikan Arahkan Dan Komunikasi Yang Jelas Dan Rinci Mengenai Pekerjaan Yang Karyawan Kerjakan Pada PT. Citraciti Pacific

Katagori	Bobot	Jumlah tanggapan	Skor	Persentase (%)
Sangat Baik	5	11	55	34,4
Baik	4	6	24	18,8
Cukup	3	9	27	28,1
Kurang Baik	2	6	12	18,8
Tidak Baik	1	0	0	0
		32	118	100

Sumber Olahan Data 2018

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan mengenai pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang karyawan kerjakan pada PT. Citraciti Pacific dimana dari 32 jumlah responden 11 orang atau 34,4% menyatakan sangat baik, 6 orang atau 18,8% menyatakan baik, 9 orang atau 28,1% menyatakan cukup, 6 orang responden atau 18,8% menyatakan kurang baik serta 0 orang atau 0% menyatakan tidak baik. Suatu arahan didalam memberikan pekerjaan menjadi hal yang penting bagi seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaan, tanpa adanya arahan yang diberikan maka dapat menimbulkan kesalah pahaman dan akan berdampak terhadap kinerja yang

dihasilkan. Dari hasil tanggapan dimana 6 tanggapan atau 18,8% menyatakan kurang baik, karena pimpinan kurang memberikan arahan kepada mereka mengenai pekerjaan yang diberikan sehingga dapat menyebabkan mereka susah untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Tanggapan kurang baik sebesar 6 tanggapan atau 18,8% diungkapkan oleh karyawan dengan rentang usia 20-30 tahun yang mayoritas berjenis kelamin laki-laki serta mayoritas berlatar belakang pendidikan SMU dengan masa kerja 6-10 tahun. Kurangnya arahan dan komunikasi antara atasan dengan karyawan akan berdampak kurang baik terhadap penyampaian pekerjaan yang akan diselesaikan. Dengan kata lain kurangnya komunikasi dan arahan nantinya akan menyulitkan karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka.

Tabel 5.22
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Perhatian Pada Hasil Detail

No	Pernyataan	Skor					Total
		5	4	3	2	1	
1	Karyawan selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cermat pada PT. Citraciti Pacific	7	11	8	6	0	115
2	Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang karyawan kerjakan pada PT. Citraciti Pacific	11	6	9	6	0	118
Total							233

Sumber Data Olahan 2018

$$\text{Skor Tertinggi} = 32 \times 2 \times 5 = 1.120$$

$$\text{Skor Terendah} = 32 \times 2 \times 1 = 224$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{320 - 64}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{256}{5}$$

$$\text{Interval} = 51,2$$

Berdasarkan pemberian skor tersebut, maka diketahui skor tertinggi dan skor terendah dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.23 Skor Interval Skor

Interval Skor	Kategori
268,8 – 320	Sangat Baik
217,6 – 268,8	Baik
166,4 – 217,6	Cukup
115,2 – 166,4	Kurang Baik
64 – 115,2	Tidak Baik

Sumber Olahan Data 2018

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai perhatian pada hal detail dimana mendapatkan total skor sebesar 233 dalam kategori baik. Didalam mengerjakan pekerjaan, pihak perusahaan selalu meminta karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan cermat dan menyesuaikan dengan arahan dari pimpinan sehingga pekerjaan yang dikerjakan dapat terselesaikan dengan baik dan sesuai dengan harapan perusahaan.

2. Stabilitas

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Merasa Dihargai Dan Bukan
Sebagai Alat Untuk Memperoleh Keuntungan Sehingga Terwujudnya
Lingkungan Kerja Yang Baik Pada PT. Citraciti Pacific

Kategori	Bobot	Jumlah tanggapan	Skor	Persentase (%)
Sangat Baik	5	10	50	31,3
Baik	4	7	28	21,9
Cukup	3	13	39	40,6
Kurang Baik	2	2	4	6,3
Tidak Baik	1	0	0	0
		32	121	100

Sumber Olahan Data 2018

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan mengenai karyawan merasa dihargai dan bukan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan sehingga terwujudnya lingkungan kerja yang baik pada PT. Citraciti Pacific dimana dari 32 jumlah responden 10 orang atau 31,3% menyatakan sangat baik, 7 orang atau 21,9% menyatakan baik, 13 orang atau 40,6% menyatakan cukup, 2 orang responden atau 6,3% menyatakan kurang baik serta 0 orang atau 0% menyatakan tidak baik. Didalam melaksanakan pekerjaan, karyawan selalu ingin dihargai terutama didalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepada nya. Dengan adanya penghargaan kepada karyawan maka hal ini dapat menjadi suatu dorongan semangat untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik lagi dan meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Dari hasil tanggapan dimana terdapat 2 tanggapan atau 6,3% menyatakan kurang baik, hasil ini menjelaskan bahwa mereka merasa kurang dihargai didalam melaksanakan pekerjaan karena sering mendapat teguran karena performa yang belum mencapai apa yang diinginkan perusahaan.

Tanggapan kurang baik sebesar 2 tanggapan atau 6,3% diungkapkan oleh karyawan dengan rentang usia 20-30 tahun yang mayoritas berjenis kelamin laki-laki serta mayoritas berlatar belakang pendidikan SMU dengan masa kerja 6-10 tahun. Kurangnya penghargaan kepada karyawan dari perusahaan dapat menjadi hal yang akan mengurangi semangat karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan. Maka sebuah perusahaan harus selalu menghargai jerih payah karyawan, terutama didalam menyelesaikan setiap target yang ditetapkan oleh perusahaan dengan baik.

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir karyawan pada PT. Citraciti Pacific

Katagori	Bobot	Jumlah tanggapan	Skor	Persentase (%)
Sangat Baik	5	9	45	28,1
Baik	4	6	24	18,8
Cukup	3	15	45	46,9
Kurang Baik	2	2	4	6,3
Tidak Baik	1	0	0	0
		32	118	100

Sumber Olahan Data 2018

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan mengenai perusahaan memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir karyawan pada PT. Citraciti Pacific dimana dari 32 jumlah responden 9 orang atau 28,1% menyatakan sangat baik, 6 orang atau 18,8% menyatakan baik, 15 orang atau 46,9% menyatakan cukup, 2 orang responden atau 6,3% menyatakan kurang baik serta 0 orang atau 0% menyatakan tidak baik. PT. Citraciti Pacific memiliki peraturan yang telah disepakati terutama mengenai masa depan karyawan didalam perusahaan. PT. Citraciti Pacific memberikan kesempatan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik serta didukung dengan kemampuan dan pengalaman untuk dapat

dipromosikan. Namun untuk mendapatkan kesempatan ini, karyawan harus memiliki catatan yang baik selama bekerja, sehingga perusahaan dapat melihat seberapa jauh karyawan memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Dari hasil tanggapan dimana 2 tanggapan atau 6,3% menyatakan kurang baik, karena menurut mereka perusahaan belum memiliki strategi untuk masa depan mereka jika kinerja yang mereka hasilkan belum maksimal.

Tanggapan kurang baik sebesar 2 tanggapan atau 6,3% diungkapkan oleh karyawan dengan rentang usia 20-30 tahun yang mayoritas berjenis kelamin perempuan serta mayoritas berlatar belakang pendidikan S1 dengan masa kerja dibawah 5 tahun. Menurut karyawan yang baru bekerja, perusahaan belum memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karyawan baru, maka dengan kurang jelasnya masa depan banyak karyawan-karyawan baru yang lebih baik mundur dan mencari pekerjaan yang memiliki masa depan yang baik.

Tabel 5.26
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Stabilitas

No	Pernyataan	Skor					Total
		5	4	3	2	1	
3	karyawan merasa dihargai dan bukan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan sehingga terwujudnya lingkungan kerja yang baik pada PT. Citraciti Pacific	10	7	13	2	0	121
4	usaha memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir karyawan pada PT. Citraciti Pacific	9	6	15	2	0	118
Total							239

Sumber Data Olahan 2018

$$\text{Skor Tertinggi} = 32 \times 2 \times 5 = 320$$

$$\text{Skor Terendah} = 32 \times 2 \times 1 = 64$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{320 - 64}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{256}{5}$$

$$\text{Interval} = 51,2$$

Berdasarkan pemberian skor tersebut, maka diketahui skor tertinggi dan skor terendah dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.27 Skor Interval Skor

Interval Skor	Kategori
268,8 – 320	Sangat Baik
217,6 – 268,8	Baik
166,4 – 217,6	Cukup
115,2 – 166,4	Kurang Baik
64 – 115,2	Tidak Baik

Sumber Olahan Data 2018

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai stabilitas dimana mendapatkan total skor sebesar 239 dalam kategori baik. Stabilitas sangat penting didalam menyelesaikan pekerjaan seperti perusahaan mau menghargai setiap jerih payah karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta merancang masa depan karyawan agar lebih baik lagi didalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Orientasi Pada Orang

Tabel 5.28
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Merasa Senang Dengan Pekerjaan Saat Ini Karena Dapat Memberikan Manfaat Pada PT. Citraciti Pacific

Katagori	Bobot	Jumlah tanggapan	Skor	Persentase (%)
Sangat Baik	5	13	65	40,6
Baik	4	6	24	18,8
Cukup	3	5	15	15,6
Kurang Baik	2	8	16	25
Tidak Baik	1	0	0	0
		32	120	100

Sumber Olahan Data 2018

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan mengenai karyawan merasa senang dengan pekerjaan saat ini karena dapat memberikan manfaat pada PT. Citraciti Pacific dimana dari 32 jumlah responden 13 orang atau 40,6% menyatakan sangat baik, 6 orang atau 18,8% menyatakan baik, 5 orang atau 15,6% menyatakan cukup, 8 orang responden atau 25% menyatakan kurang baik serta 0 orang atau 0% menyatakan tidak baik. Dengan adanya penghargaan dan kenyamanan didalam melaksanakan pekerjaan maka hal ini dapat memberikan atau menimbulkan rasa senang karyawan didalam melaksanakan pekerjaan sehingga akan berdampak baik terhadap penyelesaian pekerjaan dan akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Dari hasil tanggapan dimana 8 tanggapan atau 25% menyatakan kurang baik karena beban kerja yang diberikan perusahaan terlalu tinggi sehingga membuat mereka tidak senang didalam menyelesaikan pekerjaan dan akan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan.

Tanggapan kurang baik sebesar 8 tanggapan atau 25% diungkapkan oleh karyawan dengan rentang usia 20-30 tahun yang mayoritas berjenis kelamin laki-laki serta mayoritas berlatar belakang pendidikan SMU dengan masa kerja 6-10

tahun. Hal ini menjelaskan adanya rasa kurang senang dengan pekerjaan saat ini, dan mereka bekerja bukan atas rasa senang melainkan karena tuntutan hidup mereka dan keluarga. Dengan kata lain, didalam bekerja seorang karyawan harus menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang dijalani.

Tabel 5.29
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Dituntut Untuk Mandiri Dalam Menyelesaikan Tugas Pada PT. Citraciti Pacific

Kategori	Bobot	Jumlah tanggapan	Skor	Persentase (%)
Sangat Baik	1	11	55	34,4
Baik	2	7	28	21,9
Cukup	3	6	18	18,8
Kurang Baik	4	8	16	25
Tidak Baik	5	0	0	0
		32	117	100

Sumber Olahan Data 2018

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan mengenai karyawan selalu dituntut untuk mandiri dalam menyelesaikan tugas pada PT. Citraciti Pacific dimana dari 32 jumlah responden 11 orang atau 34,4% menyatakan sangat baik, 7 orang atau 21,9% menyatakan baik, 6 orang atau 18,8% menyatakan cukup, 8 orang responden atau 25% menyatakan kurang baik serta 0 orang atau 0% menyatakan tidak baik. Perusahaan selalu menginginkan karyawan memiliki kemampuan yang baik sehingga tidak terlalu bergantung dengan atasan atau karyawan yang senior. Untuk itu pihak perusahaan selalu meminta karyawan untuk terus belajar dengan mengikuti setiap program perusahaan. Dari hasil tanggapan dimana terdapat 8 tanggapan atau 25% menyatakan kurang baik, karena mereka merasa tuntutan perusahaan terlalu tinggi kepada mereka sehingga menjadi beban tersendiri didalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Tanggapan kurang baik sebesar 8 tanggapan atau 25% diungkapkan oleh karyawan dengan rentang usia 20-30 tahun yang mayoritas berjenis kelamin laki-laki serta mayoritas berlatar belakang pendidikan SMU dengan masa kerja 6-10 tahun. Tuntutan untuk mandiri terkadang masih menjadi problem yang dapat menghambat penyelesaian pekerjaan. Dengan kata lain, seorang karyawan harus mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan sendirinya tanpa harus bergantung dengan orang lain.

Tabel 5.30
Tanggapan Responden Mengenai Dalam Menyelesaikan Pekerjaan,
Karyawan Selalu Melakukan Sesuai Dengan Prosedur
Yang Ditetapkan Pada PT. Citraciti Pacific

Katagori	Bobot	Jumlah tanggapan	Skor	Persentase (%)
Sangat Baik	5	9	45	28,1
Baik	4	10	40	31,3
Cukup	3	5	15	15,6
Kurang Baik	2	8	16	25
Tidak Baik	1	0	0	0
		32	116	100

Sumber Olahan Data 2018

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan mengenai dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan selalu melakukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan pada PT. Citraciti Pacific dimana dari 32 jumlah responden 9 orang atau 28,1% menyatakan sangat baik, 10 orang atau 31,3% menyatakan baik, 5 orang atau 15,6% menyatakan cukup, 8 orang responden atau 25% menyatakan kurang baik serta 0 orang atau 0% menyatakan tidak baik. Didalam melaksanakan pekerjaan, karyawan selalu berpusat dengan standar perusahaan, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan sesuai dengan harapan perusahaan. Standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan adalah suatu peraturan yang sudah ditetapkan maka karyawan harus selalu berpedoman dengan standar yang telah

ditetapkan. Dari hasil tanggapan dimana 8 tanggapan atau 25% menyatakan kurang baik karena menurut mereka terkadang memerlukan pemikiran tersendiri menyelesaikan pekerjaan tetapi tetap didalam aturan-aturan dari perusahaan.

Tanggapan kurang baik sebesar 8 tanggapan atau 25% diungkapkan oleh karyawan dengan rentang usia 20-30 tahun yang mayoritas berjenis kelamin laki-laki serta mayoritas berlatar belakang pendidikan S1 dengan masa kerja kurang dari 5 tahun dan 6-10 tahun. Menurut beberapa karyawan, terkadang mereka tidak mengikuti peraturan yang ditetapkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang cepat. Hal ini karena dengan mengikuti aturan akan mengambat waktu penyelesaian sehingga terkadang karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa harus mengikuti standar yang ditetapkan.

Tabel 5.31
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Orientasi Pada Orang lain

No	Pernyataan	Skor					Total
		5	4	3	2	1	
5	Karyawan merasa senang dengan pekerjaan saat ini karena dapat memberikan manfaat pada PT. Citraciti Pacific	13	6	5	8	0	120
6	Karyawan selalu dituntut untuk mandiri dalam menyelesaikan tugas pada PT. Citraciti Pacific	11	7	5	8	0	117
7	Untuk menyelesaikan pekerjaan, karyawan selalu melakukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan pada PT. Citraciti Pacific	9	10	5	8	0	116
Total							353

Sumber Data Olahan 2018

$$\text{Skor Tertinggi} = 32 \times 3 \times 5 = 480$$

$$\text{Skor Terendah} = 32 \times 3 \times 1 = 96$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{480-96}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{384}{5}$$

$$\text{Interval} = 76,8$$

Berdasarkan pemberian skor tersebut, maka diketahui skor tertinggi dan skor terendah dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.32 Skor Interval Skor

Interval Skor	Katagori
403,2 – 480	Sangat Baik
326,4 – 403,2	Baik
249.6 – 326,4	Cukup
172,8 – 249,6	Kurang Baik
96 – 172,8	Tidak Baik

Sumber Olahan Data 2018

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai orientasi dengan orang lain dimana mendapatkan total skor sebesar 353 dalam katagori baik mengenai orientasi terhadap orang lain seperti membuat karyawan senang didalam melaksanakan pekerjaan, tidak menuntut agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan mandiri yang akan berdampak terhadap lambatnya penyelesaian pekerjaan.

Berikut adalah rekapitulasi tanggapan responden mengenai budaya organisasi adalah sebagai berikut :

Tabel 5.33
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Skor					Total
		5	4	3	2	1	
1	Karyawan selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cermat pada PT. Citraciti Pacific	7	11	8	6	0	115
2	Manajemen memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang karyawan kerjakan pada PT. Citraciti Pacific	11	6	9	6	0	118
3	Karyawan merasa dihargai dan bukan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan sehingga terwujudnya lingkungan kerja yang baik pada PT. Citraciti Pacific	10	7	13	2	0	121
4	Perusahaan memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir karyawan pada PT. Citraciti Pacific	9	6	15	2	0	118
5	Karyawan merasa senang dengan pekerjaan saat ini karena dapat memberikan manfaat pada PT. Citraciti Pacific	13	6	5	8	0	120
6	Karyawan selalu dituntut untuk mandiri dalam menyelesaikan tugas pada PT. Citraciti Pacific	11	7	5	8	0	117
7	Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan selalu melakukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan pada PT. Citraciti Pacific	9	10	5	8	0	116
Total							825

Sumber Data Olahan 2018

$$\text{Skor Tertinggi} = 32 \times 7 \times 5 = 1.120$$

$$\text{Skor Terendah} = 32 \times 7 \times 1 = 224$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{1120 - 224}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{896}{5}$$

$$\text{Interval} = 179,2$$

Berdasarkan pemberian skor tersebut, maka diketahui skor tertinggi dan skor terendah dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.34 Skor Interval Skor

Interval Skor	Kategori
940,8 – 1.120	Sangat Baik
761,6 – 940,8	Baik
582,4 – 761,6	Cukup
403,2 – 582,4	Kurang Baik
224 – 403,2	Tidak Baik

Sumber Olahan Data 2018

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai budaya organisasi dimana mendapatkan total skor sebesar 825 dalam kategori baik. Didalam melaksanakan pekerjaan PT. Citraciti Pacific menuntut karyawannya untuk melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan cepat serta cermat untuk menghindari kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Selain itu, didalam memberikan pekerjaan, pimpinan PT. Citraciti Pacific selalu memberikan arahan kepada karyawan mengenai pekerjaan yang akan diberikan kepada karyawan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan sesuai dengan standar yang diminta oleh perusahaan. PT. Citraciti Pacific selalu menghargai segala bentuk pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan dengan memberikan rencana karir karyawan yang memiliki prestasi untuk dapat promosi ke jenjang yang lebih tinggi sehingga karyawan puas dan senang didalam melaksanakan pekerjaan.

Dalam organisasi tersebut tidak mungkin juga terlepas dari ikatan budaya yang ada dalam organisasi. Ikatan budaya yang tercipta dalam organisasi tersebut dapat tercipta dan dibentuk oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam organisasi bangsa, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu

pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

5.3.3 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja

Kinerja adalah tingkat terhadap para karyawan dalam mencapai persyaratan pekerjaan. Penilaian kerja adalah proses yang mengukur kinerja personalia / penilaian kinerja pada umumnya menyangkut baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dalam pelaksanaan pekerjaan.

1. Kualitas Kerja

Tabel 5.35
Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab Kerja
Karyawan Pada PT. Citraciti Pacific

Kategori	Bobot	Jumlah tanggapan	Skor	Persentase (%)
Sangat Baik	5	13	65	40,6
Baik	4	7	28	21,9
Cukup	3	6	18	18,8
Kurang Baik	2	6	12	18,8
Tidak Baik	1	0	0	0
		32	123	100

Sumber Olahan Data 2018

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan mengenai tanggung jawab kerja karyawan pada PT. Citraciti Pacific dimana dari 32 jumlah responden 13 orang atau 40,6% menyatakan sangat baik, 7 orang atau 21,9% menyatakan baik, 6 orang atau 18,8% menyatakan cukup, 6 orang responden atau 18,8% menyatakan kurang baik serta 0 orang atau 0% menyatakan tidak baik. Dari hasil ini menjelaskan bahwa PT. Citraciti Pacific meminta karyawannya memiliki

tanggung jawab didalam melaksanakan pekerjaan sampai pekerjaan terselesaikan dengan maksimal. Dengan adanya tanggung jawab dari karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, sehingga dapat membantu didalam meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan dari perusahaan. Dari hasil tanggapan terdapat 6 tanggapan atau 18,8% menyatakan kurang baik karena mereka merasa tanggung kerja yang diberikan terlalu berlebihan sehingga menjadi beban mereka didalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan standar perusahaan.

Tanggapan kurang baik sebesar 6 tanggapan atau 18,8% diungkapkan oleh karyawan dengan rentang usia 20-30 tahun yang mayoritas berjenis kelamin laki-laki serta mayoritas berlatar belakang pendidikan S1 dengan masa kerja kurang dari 5 tahun dan 6-10 tahun. Hal ini disebabkan karena, menurut karyawan masih adanya rekan kerja yang kurang bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan sehingga terkadang dapat memberikan kesulitan kepada rekan kerja yang lain karena harus menyelesaikan pekerjaan yang bukan menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

Tabel 5.36
Tanggapan Responden Mengenai Ketaatan Karyawan
Pada PT. Citraciti Pacific

Katagori	Bobot	Jumlah tanggapan	Skor	Persentase (%)
Sangat Baik	5	16	80	50
Baik	4	5	20	15,6
Cukup	3	6	18	18,8
Kurang Baik	2	5	10	15,6
Tidak Baik	1	0	0	0
		32	128	100

Sumber Olahan Data 2018

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan mengenai ketaatan karyawan pada PT. Citraciti Pacific dimana dari 32 jumlah responden 16 orang atau 50% menyatakan sangat baik, 5 orang atau 15,6% menyatakan baik, 6 orang atau 18,8% menyatakan cukup, 5 orang responden atau 15,6% menyatakan kurang baik serta 0 orang atau 0% menyatakan tidak baik. Perusahaan selalu menginginkan karyawannya untuk taat didalam melaksanakan pekerjaan seperti melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, menaati segala bentuk peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga didalam melaksanakan pekerjaan dapat sesuai dengan keinginan perusahaan dan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Dari hasil tanggapan dimana 5 tanggapan atau 15,6% menyatakan kurang baik karena dengan adanya beban yang tinggi sehingga mereka tidak taat didalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu dan aturan dari perusahaan.

Tanggapan kurang baik sebesar 5 tanggapan atau 15,6% diungkapkan oleh karyawan dengan rentang usia 20-30 tahun yang mayoritas berjenis kelamin laki-laki serta mayoritas berlatar belakang pendidikan S1 dengan masa kerja kurang dari 5 tahun. Terkadang ada karyawan yang kurang taat dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, kurang taat nya karyawan dalam mematuhi peraturan akan berdampak kurang baik terhadap penyelesaian pekerjaan yang diberikan.

Tabel 5.37
Tanggapan Responden Mengenai Kejujuran Karyawan
Pada PT. Citraciti Pacific

Katagori	Bobot	Jumlah tanggapan	Skor	Persentase (%)
Sangat Baik	5	12	60	37,5
Baik	4	6	24	18,8
Cukup	3	9	27	28,1
Kurang Baik	2	5	10	15,6

Tidak Baik	1	0	0	0
		32	121	100

Sumber Olahan Data 2018

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan mengenai kejujuran karyawan pada PT. Citraciti Pacific dimana dari 32 jumlah responden 12 orang atau 37,5% menyatakan sangat baik, 6 orang atau 18,8% menyatakan baik, 9 orang atau 28,1% menyatakan cukup, 5 orang responden atau 15,6% menyatakan kurang baik serta 0 orang atau 0% menyatakan tidak baik. PT. Citraciti Pacific selalu menginginkan karyawannya untuk jujur didalam melaksanakan pekerjaan, sehingga didalam melaksanakan pekerjaan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan harapan perusahaan. Maka dengan adanya kejujuran, perusahaan menginginkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dari hasil tanggapan dimana 5 tanggapan atau 15,6% menyatakan kurang baik karena beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan mereka tidak jujur didalam menyelesaikan pekerjaan dengan terkadang asal-asalan didalam menyelesaikannya.

Tanggapan kurang baik sebesar 5 tanggapan atau 15,6% diungkapkan oleh karyawan dengan rentang usia 20-30 tahun yang mayoritas berjenis kelamin perempuan serta mayoritas berlatar belakang pendidikan S1 dengan masa kerja kurang dari 5 tahun. Hasil ini menjelaskan bahwa masih adanya karyawan yang kurang jujur didalam menyelesaikan pekerjaan seperti tidak mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Tabel 5.38
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Kerja

No	Pernyataan	Skor					Total
		5	4	3	2	1	
1	tinggung jawab kerja karyawan pada PT. Citraciti Pacific	13	7	6	12	0	123
2	taatan karyawan pada PT. Citraciti Pacific	16	5	6	5	0	128
3	jujuran karyawan pada PT. Citraciti Pacific	12	6	9	5	0	121
Total							372

Sumber Data Olahan 2018

$$\text{Skor Tertinggi} = 32 \times 7 \times 5 = 480$$

$$\text{Skor Terendah} = 32 \times 7 \times 1 = 96$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{480 - 96}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{384}{5}$$

$$\text{Interval} = 76,8$$

Berdasarkan pemberian skor tersebut, maka diketahui skor tertinggi dan skor terendah dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.39 Skor Interval Skor

Interval Skor	Kategori
403,2 – 480	Sangat Baik
326,4 – 403,2	Baik
249,6 – 326,4	Cukup
172,8 – 249,6	Kurang Baik
96 – 172,8	Tidak Baik

Sumber Olahan Data 2018

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai kualitas kerja dimana mendapatkan total skor sebesar 372 dalam kategori baik. Dimana karyawan selalu

taat terhadap peraturan didalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan memiliki kualitas yang sesuai dengan standar perusahaan. selain itu, karyawan juga bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

2. Kuantitas Kerja

Tabel 5.40
Tanggapan Responden Mengenai Hasil Kerja Sesuai Dengan Standar Yang Ditetapkan Pada PT. Citraciti Pacific

Kategori	Bobot	Jumlah tanggapan	Skor	Persentase (%)
Sangat Baik	5	11	55	34,4
Baik	4	8	32	25
Cukup	3	4	12	12,5
Kurang Baik	2	9	18	28,1
Tidak Baik	1	0	0	0
		32	117	100

Sumber Olahan Data 2018

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan mengenai hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan pada PT. Citraciti Pacific dimana dari 32 jumlah responden 11 orang atau 34,4% menyatakan sangat baik, 8 orang atau 25% menyatakan baik, 4 orang atau 12,5% menyatakan cukup, 9 orang responden atau 28,1% menyatakan kurang baik serta 0 orang atau 0% menyatakan tidak baik. Didalam melaksanakan pekerjaan, PT. Citraciti Pacific selalu menginginkan karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan sehingga dengan hal ini diharapkan dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja yang dihasilkan. Dari hasil tanggapan dimana 9 tanggapan atau 28,1% menyatakan kurang baik karena terbatasnya waktu yang diberikan kurang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar.

Tanggapan kurang baik sebesar 9 tanggapan atau 28,1% diungkapkan oleh karyawan dengan rentang usia 20-30 tahun yang mayoritas berjenis kelamin laki-

laki serta mayoritas berlatar belakang pendidikan S1 dengan masa kerja kurang dari 5 tahun dan 6-10 tahun. Hasil ini menjelaskan bahwa didalam menyelesaikan pekerjaan karyawan harus selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan, karena terkadang pekerjaan yang diselesaikan tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 5.41
Tanggapan Responden Mengenai Mampu Menyelesaikan Semua Tugas
Yang Diberikan Oleh PT. Citraciti Pacific

Katagori	Bobot	Jumlah tanggapan	Skor	Persentase (%)
Sangat Baik	5	10	50	31,3
Baik	4	9	36	28,1
Cukup	3	5	15	15,6
Kurang Baik	2	6	12	18,8
Tidak Baik	1	2	2	6,3
		32	115	100

Sumber Olahan Data 2018

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan mengenai mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan oleh PT. Citraciti Pacific dimana dari 32 jumlah responden 10 orang atau 31,3% menyatakan sangat baik, 9 orang atau 28,1% menyatakan baik, 5 orang atau 15,6% menyatakan cukup, 6 orang responden atau 18,8% menyatakan kurang baik serta 2 orang atau 6,3% menyatakan tidak baik. Didalam melaksanakan pekerjaan, PT. Citraciti Pacific selalu menginginkan karyawannya dapat menyelesaikan semua pekerjaan dan tugas yang diberikan dengan baik dan sesuai dengan harapan serta standar perusahaan sehingga dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap peningkatan kinerja karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan. Dari hasil ini tanggapan dimana 6 tanggapan atau 18,8% menyatakan kurang baik dan 2 tanggapan atau 6,3% menyatakan tidak baik karena mereka merasa beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan

kemampuan sehingga semua tugas tidak mampu diselesaikan dengan baik dan optimal.

Tanggapan kurang baik sebesar 6 tanggapan atau 18,8% serta 2 tanggapan dengan 6,3% menyatakan sangat tidak baik yang diungkapkan oleh karyawan dengan rentang usia 20-30 tahun yang mayoritas berjenis kelamin laki-laki serta mayoritas berlatar belakang pendidikan S1 dengan masa kerja kurang dari 5 tahun dan 6-10 tahun. Hal ini disebabkan terkadang pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan waktu pelaksanaan sehingga proses penyelesaian tidak sesuai dengan waktu yang diminta atau terjadi keterlambatan yang nantinya akan berdampak terhadap penyelesaian pekerjaan lainnya.

Tabel 5.42
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kuantitas

No	Pernyataan	Skor					Total
		5	4	3	2	1	
4	sil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan pada PT. Citraciti Pacific	11	8	4	9	0	117
5	mpu menyelesaikan semua tugas yang diberikan oleh PT. Citraciti Pacific	10	9	5	6	3	115
Total							854

Sumber Data Olahan 2018

$$\text{Skor Tertinggi} = 32 \times 2 \times 5 = 320$$

$$\text{Skor Terendah} = 32 \times 2 \times 1 = 64$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{320 - 64}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{256}{5}$$

Interval = 51,2

Berdasarkan pemberian skor tersebut, maka diketahui skor tertinggi dan skor terendah dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.43 Skor Interval Skor

Interval Skor	Katagori
940,8 – 1.120	Sangat Baik
761,6 – 940,8	Baik
582,4 – 761,6	Cukup
403,2 – 582,4	Kurang Baik
224 – 403,2	Tidak Baik

Sumber Olahan Data 2018

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai kuantitas dimana mendapatkan total skor sebesar 854 dalam katagori baik. PT. Citraciti Pacific memberikan tanggung jawab kerja kepada karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai standar perusahaan. PT. Citraciti Pacific juga menginginkan karyawannya untuk taat akan segala bentuk peraturan yang ditetapkan perusahaan, serta kejujuran sehingga pekerjaan dapat selesai dan mempengaruhi kinerja.

3. Waktu

Tabel 5.44

Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu Yang Ditetapkan Perusahaan Pada PT. Citraciti Pacific

Katagori	Bobot	Jumlah tanggapan	Skor	Persentase (%)
Sangat Baik	5	13	65	40,6
Baik	4	7	28	21,9
Cukup	3	11	33	34,4
Kurang Baik	2	1	2	3,1
Tidak Baik	1	0	0	0
		32	128	100

Sumber Olahan Data 2018

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan mengenai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan pada PT. Citraciti Pacific dimana dari 32 jumlah responden 13 orang atau 40,6% menyatakan sangat baik, 7 orang atau 21,9% menyatakan baik, 11 orang atau 34,4% menyatakan cukup, 1 orang responden atau 3,1% menyatakan kurang baik serta 0 orang atau 0% menyatakan tidak baik. PT. Citraciti Pacific selalu menginginkan karyawannya untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan dengan baik sesuai waktu dan standar yang diinginkan perusahaan. Dari hasil tanggapan dimana 1 tanggapan atau 3,1% menyatakan kurang baik karena waktu yang terlalu singkat dapat memberikan pengaruh yang tidak baik didalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan standar perusahaan.

Tanggapan kurang baik sebesar 1 tanggapan atau 3,1% diungkapkan oleh karyawan dengan rentang usia 20-30 tahun yang mayoritas berjenis kelamin laki-laki serta mayoritas berlatar belakang pendidikan S1 dengan masa kerja kurang dari 5 tahun. Terkadang waktu yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja, hal ini akan berdampak kurang baik terhadap penyelesaian pekerjaan yang nantinya akan mengurangi kualitas dari pekerjaan yang diselesaikan.

Tabel 5.45
Tanggapan Responden Mengenai Segera Melaksanakan Pekerjaan Yang Diberikan Perusahaan Pada PT. Citraciti Pacific

Katagori	Bobot	Jumlah tanggapan	Skor	Persentase (%)
Sangat Baik	5	13	65	40,6
Baik	4	7	28	21,9
Cukup	3	5	15	15,6
Kurang Baik	2	7	14	21,9
Tidak Baik	1	0	0	0
		32	122	100

Sumber Olahan Data 2018

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan mengenai segera melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan pada PT. Citraciti Pacific dimana dari 32 jumlah responden 13 orang atau 40,6% menyatakan sangat baik, 7 orang atau 21,9% menyatakan baik, 5 orang atau 15,6% menyatakan cukup 7 orang responden atau 21,9% menyatakan kurang baik serta 0 orang atau 0% menyatakan tidak baik. PT. Citraciti Pacific selalu menyarankan kepada karyawannya untuk melaksanakan pekerjaan dengan cepat tanpa menunda-nunda, hal ini agar pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu yang nantinya akan memberikan dampak baik terhadap kinerja yang dihasilkan. Dari hasil tanggapan dimana terdapat 7 tanggapan atau 21,9% menyatakan kurang baik, hal ini karena tidak semua karyawan dapat mengerjakan setiap pekerjaan secara langsung karena terdapat beberapa karyawan yang harus menganalisa sebelum melaksanakannya dengan baik.

Tanggapan kurang baik sebesar 7 tanggapan atau 21,9% diungkapkan oleh karyawan dengan rentang usia 20-30 tahun yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan serta mayoritas berlatar belakang pendidikan S1 dengan masa kerja 6-10 tahun. Terkadang karyawan tidak melaksanakan pekerjaan sesegara mungkin untuk menghemat waktu, hal ini disebabkan karena terkadang pekerjaan sebelumnya belum selesai dan sudah menunggu pekerjaan yang baru.

Tabel 5.46
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Waktu

No	Pernyataan	Skor					Total
		5	4	3	2	1	
6	menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan pada PT. Citraciti Pacific	13	7	11	1	0	128

No	Pernyataan	Skor					Total
		5	4	3	2	1	
7	gera melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan pada PT. Citraciti Pacific	13	7	5	7	0	122
Total							250

Sumber Data Olahan 2018

$$\text{Skor Tertinggi} = 32 \times 2 \times 5 = 320$$

$$\text{Skor Terendah} = 32 \times 2 \times 1 = 64$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{320 - 64}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{256}{5}$$

$$\text{Interval} = 51,2$$

Berdasarkan pemberian skor tersebut, maka diketahui skor tertinggi dan skor terendah dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.47 Skor Interval Skor

Interval Skor	Katagori
268,8 – 320	Sangat Baik
217,6 – 268,8	Baik
166,4 – 217,6	Cukup
115,2 – 166,4	Kurang Baik
64 – 115,2	Tidak Baik

Sumber Olahan Data 2018

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai waktu pelaksanaan kerja dimana mendapatkan total skor sebesar 250 dalam katagori baik. Dimana karyawan pada PT. Citraciti Pacific selalu melaksanakan setiap pekerjaan dengan sesegera

mungkin tanpa harus menunda-nunda sehingga penyelesaian pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Berikut adalah rekapitulasi tanggapan mengenai kinerja karyawan berdasarkan hasil tanggapan responden :

Tabel 5.48
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja

No	Pernyataan	Skor					Total
		5	4	3	2	1	
1	anggung jawab kerja karyawan pada PT. Citraciti Pacific	13	7	6	12	0	123
2	taatan karyawan pada PT. Citraciti Pacific	16	5	6	5	0	128
3	jujuran karyawan pada PT. Citraciti Pacific	12	6	9	5	0	121
4	sil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan pada PT. Citraciti Pacific	11	8	4	9	0	117
5	mpu menyelesaikan semua tugas yang diberikan oleh PT. Citraciti Pacific	10	9	5	6	3	115
6	nyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan pada PT. Citraciti Pacific	13	7	11	1	0	128
7	gera melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan pada PT. Citraciti Pacific	13	7	5	7	0	122
Total							854

Sumber Data Olahan 2018

$$\text{Skor Tertinggi} = 32 \times 7 \times 5 = 1.120$$

$$\text{Skor Terendah} = 32 \times 7 \times 1 = 224$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{1120 - 224}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{896}{5}$$

Interval = 179,2

Berdasarkan pemberian skor tersebut, maka diketahui skor tertinggi dan skor terendah dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.49 Skor Interval Skor

Interval Skor	Kategori
940,8 – 1.120	Sangat Baik
761,6 – 940,8	Baik
582,4 – 761,6	Cukup
403,2 – 582,4	Kurang Baik
224 – 403,2	Tidak Baik

Sumber Olahan Data 2018

Berdasarkan hasil rekapitulasi mengenai kinerja dimana mendapatkan total skor sebesar 854 dalam kategori baik. PT. Citraciti Pacific memberikan tanggung jawab kerja kepada karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai standar perusahaan. PT. Citraciti Pacific juga menginginkan karyawannya untuk taat akan segala bentuk peraturan yang ditetapkan perusahaan, serta kejujuran sehingga pekerjaan dapat selesai dan mempengaruhi kinerja.

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Kinerja yang tinggi dapat tercapai oleh karena kepercayaan (trust) timbal balik yang tinggi di antara anggota - anggotanya artinya para anggota mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan setiap anggota lain. Untuk mencapai kinerja yang tinggi memerlukan waktu lama untuk membangunnya, memerlukan kepercayaan, dan menuntut perhatian yang seksama dari pihak manajemen.

5.4 Analisis Hasil Penelitian Mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berkut adalah hasil penelitian berdasarkan analisis regresi linier berganda, uji t parsial, uji f simultan dan koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

5.4.1 Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi sederhana digunakan untuk menggambarkan model hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikatnya. Persamaan regresi ini memuat nilai konstanta atau *intercept* nilai koefisien regresi atau *slope* dan variabel bebasnya (Suliyanto, 2011:53). Berdasarkan hasil penelitian, persamaan dalam analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah :

Tabel 5.50 Analisis Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	2.832	2.038		1.390	.175		
Lingkungan	.337	.125	.407	2.706	.011	.332	3.012
Budaya	.451	.131	.520	3.454	.002	.332	3.012

Sumber Olahan Spss 22

Berdasarkan Tabel 5.50 tersebut dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 2,832 + 0,337X_1 + 0,451X_2$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas adalah :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 2,832 Artinya adalah apabila lingkungan kerja dan budaya organisasi diasumsikan bernilai nol (0), maka kinerja karyawan pada

PT. Citraciti Pacific tetap sebesar 2,832.

2. Nilai koefisien regresi 0,337 menyatakan bahwa jika lingkungan kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan pada PT. Citraciti Pacific akan mengalami peningkatan sebesar 0,337.
3. Nilai koefisien regresi 0,451 menyatakan bahwa jika budaya organisasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan pada PT. Citraciti Pacific akan mengalami peningkatan sebesar 0,451.

5.4.2 Uji Secara Parsial (Uji T)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t yang didapat dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada table t dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5%. Rumus pengambilan t tabel dengan nilai signifikansi sebesar 5% adalah sebagai berikut :

$$T \text{ tabel} = n - k : 0,05/2$$

$$T \text{ tabel} = 32 - 3 : 0,05/2$$

$$T \text{ tabel} = 2,045$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Bila $t_{\text{Hitung}} > t_{\text{Tabel}}$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima
- b. Bila $t_{\text{Hitung}} < t_{\text{Tabel}}$ dengan nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak

Berikut adalah hasil pengujian regresi linier sederhana dalam penelitian ini didapat t-statistik sebagai berikut :

**Tabel 5.51 Uji T Hitung
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	2.832	2.038		1.390	.175		
Lingkungan	.337	.125	.407	2.706	.011	.332	3.012
Budaya	.451	.131	.520	3.454	.002	.332	3.012

Sumber Olahan Spss 22

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (2,706) > t_{tabel} (2,045)$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,011 masih berada dibawah 0,05, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (3,454) > t_{tabel} (2,045)$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,002 masih berada dibawah 0,05, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.4.3 Uji F Simultan

Uji ini digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya lingkungan kerja dan budaya organisasi bersama-sama berpengaruh

terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, diperoleh nilai f hitung sebagai berikut :

$$F \text{ tabel} = Df1 = k - 1 : Df2 = n - k$$

$$F \text{ tabel} = Df1 = 3 - 1 : Df2 = 32 - 3$$

$$F \text{ tabel} = Df1 = 2 : Df2 =$$

$$F \text{ tabel} = 3,33$$

Tabel 5.52 : Uji F Hitung ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	896.286	2	448.143	51.999	.000 ^a
	Residual	249.932	29	8.618		
	Total	1146.219	31			

Sumber Olahan Spss 22

Dari tabel 5.52 diatas diketahui F hitung sebesar 51,999 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh dari F tabel statistik sebesar 3,33. Dengan demikian diketahui F hitung (51,999) > F tabel (3,33) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya secara simultan atau bersamaan lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.4.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel tergangungnya. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada

variabel tergantungnya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.37 dibawah ini :

Tabel 5.53 Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.884 ^a	.782	.767	2.93570	1.739

Sumber Olahan Data Spss 22

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan nilai Adjust R Square yang dihasilkan menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Citraciti Pacific sebesar 0,767 atau 76,7% sementara sisanya 23,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

5.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka pembahasan yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan, dimana lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Citraciti Pacific. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat memberikan pengaruh terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Maka sebaiknya PT Citraciti Pacific harus selalu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan terkendali sehingga dapat mengurangi terjadi kecelakaan didalam melaksanakan pekerjaan dan tingkat keamanan yang tinggi kepada karyawan.

Banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan diantaranya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, disiplin kerja yang tinggi dan lain sebagainya. Lingkungan kerja yang kondusif meliputi ukuran ruang kerja, penerangan, suhu udara, warna, kebersihan tempat kerja dan tersedianya peralatan kerja. Jika lingkungan kerja tidak kondusif akan mengakibatkan stress bagi karyawan yang pada akhirnya akan menimbulkan penurunan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja karyawan sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja tentunya perlu dikelola dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memotivasi para karyawan dan membantu kelancaran dalam pelaksanaan aktivitas karyawan. Oleh sebab itu selain faktor lingkungan kerja yang erat hubungannya dalam mempengaruhi dan memegang peran penting karena berhubungan dekat dengan karyawan dalam melakukan pekerjaan, dan secara umum dapat diartikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya oleh instansi baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Contoh lingkungan kerja fisik adalah penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, musik, kebersihan, dan keamanan. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik contohnya adalah struktur tugas, desain pekerjaan, pola kerja sama, pola kepemimpinan, dan budaya organisasi.

Adanya pembagian mengenai lingkungan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Antara keduanya harus saling seimbang, karena baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik sama-sama memengaruhi kinerja karyawan. Untuk menyeimbangkan keduanya diperlukan kesadaran pihak manajemen dari perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, agar hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan, dimana budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pada PT. Citraciti Pacific. Dengan adanya budaya yang terbentuk dengan baik maka hal ini dapat memberikan pengaruh didalam meningkatkan kinerja karyawan didalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan. Maka budaya yang telah terbentuk dengan baik harus selalu dijaga untuk memberikan semangat kepada karyawan didalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Budaya organisasi memiliki kaitan erat dalam pembentukan sumber daya manusia di sebuah perusahaan. Pembentukan budaya organisasi dalam sebuah perusahaan dikatakan berhasil jika memperoleh dukungan dari segenap jajaran manajemen sekaligus karyawan yang tergabung dalam perusahaan tersebut.

Budaya organisasi merupakan proses jangka panjang, yang membutuhkan ketelatenan dari para pelaku di dalamnya.

Budaya organisasi yang terbina dengan baik dalam perusahaan akan mempengaruhi perilaku karyawan yang selanjutnya akan bermuara pada prestasi kerja karyawan. Berbagai tindakan yang dilakukan oleh seseorang tentunya berbeda-beda dalam bentuk perilakunya. Dalam organisasi, implementasi budaya dirupakan dalam bentuk perilaku, artinya perilaku individu dalam organisasi akan diwarnai oleh budaya organisasi yang bersangkutan. Perilaku karyawan yang sesuai dengan budaya organisasi tersebut akan memberikan efek pada meningkatnya kinerja karyawan, karena budaya perusahaan ditetapkan oleh manajemen demi mewujudkan visi dan misi perusahaan yang salah satunya adalah menciptakan kompetensi karyawan yang berkinerja tinggi. Dengan demikian budaya organisasi menjadi salah satu kriteria penting dalam menentukan pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan. Suatu budaya organisasi sehat bila terdapat hal-hal sebagai berikut.

1. Nilai-nilai budaya organisasi dianut secara bersama oleh seluruh pimpinan dan anggota organisasi.
2. Nilai-nilai budaya memengaruhi perilaku pimpinan dan anggota organisasi.
3. Membangkitkan semangat berperilaku dan bekerja lebih baik.
4. Resisten (kuat) terhadap tantangan eksternal dan internal.
5. Mempunyai sistem peraturan formal dan informal.
6. Memiliki koornidasi dan kontrol perilaku.

Berdasarkan hal-hal di atas, pengertian budaya organisasi sehat adalah budaya organisasi yang nilai-nilainya, baik formal maupun informal dianut secara bersama dan berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja pimpinan dan anggota organisasi sehingga sehat dalam menghadapi tantangan eksternal dan internal organisasi. Adapun nilai-nilai budaya organisasi diterjemahkan sebagai filosofi usaha, asumsi dasar, slogan/moto organisasi, tujuan umum organisasi, dan prinsip-prinsip menjalankan usaha. Nilai-nilai tersebut bila dianut dan dilaksanakan secara bersama oleh pemimpin dan anggota organisasi maka dapat menyetatkan budaya organisasi.

3. Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Secara bersamaan lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan adanya kondisi lingkungan yang baik dan kondusif serta selalu diperhatikan maka hal ini diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Begitu halnya dengan budaya organisasi, dengan adanya budaya yang tercipta dan terbentuk dengan baik maka hal ini juga dapat memberikan pengaruh terhadap penyelesaian pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Maka budaya organisasi yang terbentuk harus selalu dijaga dengan baik oleh pihak perusahaan.

Karyawan dalam sebuah perusahaan, pada skala apapun, bisa dikatakan sebagai aset yang berharga dalam menopang laju perusahaan. Sehingga dibutuhkan pengetahuan dan skill khusus dalam mengelola SDM ini. Pengelolaan SDM yang tepat tidak hanya memberikan benefit bagi perusahaan, namun juga

memberikan semangat pada karyawan yang bersangkutan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut menjadi lebih baik lagi. Namun, tidak dapat dipungkiri jika semangat yang ada pada seseorang akan mengalami pasang-surut. Lalu bagaimana mempertahankan kinerja karyawan agar bisa maksimal. Dalam menjalankan tugasnya, karyawan membutuhkan pengarahan. Pengarahan ini bertujuan agar karyawan anda memahami apa yang menjadi tanggung jawabnya dan bersedia melaksanakannya dengan hasil yang memuaskan.

Mengingat karyawan adalah aset penting dalam suatu perusahaan, penilaian kerja adalah sebuah hal yang wajib untuk dilakukan. Karyawan yang baik dan mau memberikan kontribusi yang positif tentunya adalah impian dari sebuah perusahaan. Lalu bagaimanakah tips melakukan penilaian kerja karyawan. Manfaat penilaian kerja karyawan tidak hanya dapat dirasakan oleh pihak perusahaan tapi juga bagi karyawan itu sendiri. adapun manfaat yang dapat dirasakan oleh karyawan dari penilaian ini adalah :

1. Meningkatkan motivasi kerja karyawan
2. Dapat mengetahui kelebihan dan kelemahan dari dirinya serta menjadi landasan untuknya memperbaiki kelemahan dan meningkatkan kelebihan diri.
3. Terjadinya komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawannya serta terjalinnya hubungan baik dari kedua pihak.

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan-karyawannya bekerja dengan penuh semangat dan totalitas. Namun dalam kenyataannya tentu tidak semudah itu. Tidak semua karyawan bergabung dengan perusahaan dengan niatan

yang sangat ideal untuk mendukung visi misi perusahaan. Sebagian bergabung hanya sekedar untuk memenuhi nafkah dan menjalani hidup. Tidak sekalipun pada awalnya sebagian karyawan bergabung dengan perusahaan dengan idealismenya masing-masing yang selaras dengan visi misi perusahaan, seiring berjalannya waktu terkadang hal tersebut dapat berubah. Semangat karyawan dapat meluntur dan bahkan hilang sama sekali.

Namun sebaliknya juga sebagian karyawan yang tadinya bergabung dengan perusahaan tanpa niatan khusus, seiring berjalannya waktu mereka juga dapat tumbuh menjadi para pekerja dengan semangat kerja dan dedikasi yang tinggi kepada perusahaan. Menjadi tanggung jawab kita sebagai atasan dan rekan kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi setiap karyawan untuk dapat mengoptimalkan kontribusinya kepada perusahaan. Budaya organisasi atau budaya perusahaan adalah nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang merupakan bentuk bagaimana orang-orang dalam organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu hal yang bisa dilakukan. Nilai adalah apa yang diyakini bagi orang-orang dalam berperilaku dalam organisasi. Norma adalah aturan yang tidak tertulis dalam mengatur perilaku seseorang.

Pengertian di atas menekankan bahwa budaya organisasi berkaitan dengan aspek subjektif dari seseorang dalam memahami apa yang terjadi dalam organisasi. Hal ini dapat memberikan pengaruh dalam nilai-nilai dan norma-norma yang meliputi semua kegiatan bisnis, yang mungkin terjadi tanpa disadari. Namun, kebudayaan dapat menjadi pengaruh yang signifikan pada perilaku seseorang.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis menjelaskan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Citraciti Pacific. Semakin nyaman dan aman suatu lingkungan kerja maka hal ini akan berdampak baik terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
2. Hasil pengujian hipotesis menjelaskan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Citraciti Pacific. Dengan kuatnya budaya yang diterapkan pada sebuah perusahaan akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik lagi sehingga kinerja yang diharapkan dapat mengalami peningkatan.
3. Secara bersamaan lingkungan kerja dan budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Citraciti Pacific, karena memiliki lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada bagian finance & account di PT. Citraciti Pacific.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dihasilkan maka saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya PT. Citraciti Pacific untuk dapat memberikan perhatian yang lebih baik dalam meningkatkan keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja karyawan agar dapat membantu dalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan.
2. Disarankan kepada manajemen PT. Citraciti Pacific untuk dapat menjaga kualitas budaya yang sudah terbentuk, terutama didalam membiasakan karyawan agar menghargai budaya yang telah terbentuk agar dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.
3. Kepada karyawan pada PT. Citraciti Pacific untuk dapat mempertahankan kinerja yang baik didalam bekerja, sehingga dengan adanya kinerja yang baik dan maksimal maka hal ini akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amsron dan Baron. 1998. Buku Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Erlangga.
- Brahmasari. 2004. Budaya Organisasi. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Fahmi, Irham. 2013. Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam, 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustono, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Andi Offset.
- Handoko, 2002. Manajemen Personalia dan SDM. Jakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Indrastuti, Sri. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Statejik. Pekanbaru: UR
- Ishak dan Tanjung 2003. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung : Refika Aditama
- Kartono, 2000. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Ke-2. Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mardina dan Marlina, 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Serta Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Matahari

Departemen Store Plaza Citra Pekanbaru. LP2M UNRI. Vol 1 September 2016.

- Masreviastuti. 2007. Budaya Organisasi. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Nitisemito. 2001. Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurzaman, Kadar. 2013. Manajemen Perusahaan. Bandung: Pustaka Setia. Press
- Rivai, Veithzal, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins. 2003. Budaya Organisasi. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada. Saptadi dan Widarko, Agus. Pengaruh Lingkungan Kerja Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Manajemen. Malang
- Sedarmayanti, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja, Bandung : CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2013. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sirait, Tiara Jovita dan Apriatni. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Patra Jasa Semarang. Jurnal Departemen Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Semarang.
- Sugiyono, 2009. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono, 2015. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Suliyanto, 2011. Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi Dengan SPSS. Edisi Pertama. Yogyakarta : ANDI.
- Warsito, Bambang. 2008. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior, Motivasi dan Kinerja. Jurnal Ekonomi Modernisasi. Malang.
- Wibowo. 2010. Budaya Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers