

# **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH MAKAN ASEP STROBERI CABANG CIMARAGAS GARUT**

**Rijal Imadudin<sup>1</sup>**

2402314225@fekon.uniga.ac.id

**Dr. H. Budiman, SE., M.Si., M.M<sup>2</sup>**

budiman@uniga.ac.id

**Dr. Dodi Yudiardi, S.Sos., M.Si<sup>3</sup>**

dodiyudiardi@uniga.ac.id

## **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Asep Stroberi Cabang Cimaragas Garut. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif. Tipe pengumpulan data melalui studi kepustakaan dan studi lapangan. Teknik analisis yang digunakan adalah kuantitatif. Analisis kuantitatif menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, koefisien determinasi, analisis regresi berganda, serta uji signifikansi (uji t dan uji f) dengan menggunakan bantuan program aplikasi SPSS for Windows. Hasil analisis statistik diketahui pengaruh secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 18,3%, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 55,7%. Pengaruh secara simultan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 66,8% sedangkan 33,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil yang memperlihatkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

**Kata kunci:** budaya organisasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan.

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture and work environment on employee performance at Asep Stroberi Restaurant, Cimaragas Garut Branch. This research method uses a descriptive approach. Type of data collection through library studies and field studies. The analysis technique used is quantitative. Quantitative analysis uses validity test, reliability test, coefficient of determination, multiple regression analysis, and significance test (t test and f test) using the help of the SPSS for Windows application program. The results of the statistical analysis show that the partial effect of organizational culture on employee performance is 18.3%, and the work environment on employee performance is 55.7%. Simultaneous influence between organizational culture and work environment on employee performance is 66.8% while 33.2% is influenced by other factors. Based on the results of the study, the results showed that the organizational culture and work environment had an effect on employee performance both partially and simultaneously.*

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

## **1. PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan tentunya menginginkan agar tujuannya dapat tercapai, dan untuk dapat mewujudkannya perlu kerjasama yang baik antara pimpinan dengan karyawan, antar sesama karyawan atau karyawan dan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan. Dalam hal ini, salah satu hal yang memegang peranan penting dalam mencapai keberhasilan organisasi atau perusahaan berada pada karyawan. Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang harus diperhatikan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi maupun perusahaan.

Dalam penelitian ini peneliti memilih objek penelitian di Rumah Makan “Pak Asep Stroberi Cimargas” Garut atau yang sering dikenal dengan “Asep Stroberi”. Perusahaan ini terletak di Jln Raya Cimaragas No. 95 Cilawu Garut, Garut Kota. Perusahaan ini merupakan salah satu rumah makan yang menyediakan makanan khas sunda dengan konsep kebun *strawberry* yang luas, dengan menu andalan nasi liwet dalam kastrol dan jus *strawberry* yang *fresh* langsung dari kebunnya. Sebagai salah satu rumah makan yang ada di wilayah Garut Kota, Perusahaan ini dihadapkan dengan persaingan yang kompetitif dengan kompetitor lainnya.

Berikut disajikan data hasil kinerja karyawan selama 6 (enam) bulan pertama pada tahun 2018.

### **Laporan Penjualan di Rumah Makan Asep Stroberi Tahun 2018**

<b>Bulan</b>	<b>Target/Bulan</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Rasio Target dengan Realisasi</b>
Januari	600.000.000	450.000.000	75%

Februari	600.000.000	480.000.000	80%
Maret	600.000.000	475.000.000	79%
April	600.000.000	510.000.000	85%
Mei	600.000.000	495.000.000	83%
Juni	600.000.000	535.000.000	89%

Sumber: Rumah Makan Asep Stroberi Cimaragas 2018

Berdasarkan data diatas, dapat kita lihat bahwa target penjualan sepanjang 6 (enam) bulan belum dapat terpenuhi oleh perusahaan. Rasio antara target yang telah ditentukan oleh perusahaan dengan realisasi yang terjadi belum tercapai hanya berada di kisaran 75%-89% saja. Hal tersebut merupakan gambaran dari kinerja para karyawan Rumah Makan Asep Stroberi kurang maksimal yang tentunya berpotensi menjadi ganjalan terhadap keberhasilan perusahaan dalam mendapatkan laba atau keuntungan usaha rumah makan tersebut. Berdasarkan hasil pra survei yang penulis lakukan rendahnya capaian target penjualan tersebut.

Berikut disajikan jumlah pengunjung di Rumah Makan Asep Stroberi Cimaragas Garut selama 6 (enam) bulan pada tahun 2018.

No	Bulan	Jumlah Pengunjung (Orang)
1.	Januari	6.328
2.	Februari	7.125
3.	Maret	6.578
4.	April	8.025
5.	Mei	7.513
6.	Juni	8.190

Sumber: Rumah Makan Asep Stroberi Cimaragas 2018

Berdasarkan data diatas, dapat kita lihat bahwa jumlah pengunjung sepanjang 6 (enam) bulan mengalami fluktuasi setiap bulannya. Kondisi tersebut menyebabkan perusahaan tidak memiliki laba yang maksimal. Tidak maksimalnya pencapaian laba yang diperoleh perusahaan tentunya akan berdampak pula terhadap pendapatan atau penghasilan yang akan diterima oleh karyawan karena karyawan tidak akan mendapatkan bonus terhadap pekerjaan yang telah karyawan dilakukan.

Terciptanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan membuat karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, lingkungan kerja yang baik memungkinkan pula terciptanya koordinasi dan komunikasi dua arah antara karyawan dengan atasan atau karyawan dengan karyawan lainnya sehingga pekerjaan dan tanggung jawab karyawan dapat diselesaikan dengan baik.

Hasil lain yang didapatkan dari observasi pendahuluan pada perusahaan terkait dengan lingkungan kerja dalam hal ini lingkungan fisik, penulis melihat pula permasalahan yang berkaitan dengan faktor lingkungan tersebut yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan perusahaan. Hal tersebut yaitu mengingat lahan perusahaan cukup luas, mencapai  $\pm$  2,7 hektar menyebabkan karyawan cepat merasa lelah dalam melakukan aktivitas pekerjaannya dalam melayani konsumen. Selain luas, Rumah Makan Asep Stroberi memiliki kontur yang tidak datar (berundak-undak) sehingga membuat karyawan memerlukan waktu yang cukup lama dalam menyajikan pesanan pengunjung serta membuat karyawan cepat lelah karena jarak antara dapur ke tempat lesehan untuk makan jaraknya relatif jauh.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut, yang penulis tuangkan dalam skripsi berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Makan Asep Stroberi Cabang Cimaragas Garut”**.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Budaya Organisasi**

Seperti halnya menurut Robbins (2014) budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya.

Menurut Wibowo (2013) mengemukakan bahwa suatu organisasi yang melakukan perubahan budaya organisasi mampu meningkatkan kinerjanya sangat signifikan dibandingkan dengan organisasi yang tidak melakukan perubahan organisasi.

### **2.2 Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

### **2.3 Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2009) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011) Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Bangun (2012) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Dengan demikian kinerja dapat dikatakan sebagai hasil pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

## **2.4 Hubungan Antar Variabel Penelitian**

### **2.4.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Adapun pernyataan yang mengemukakan bahwa suatu organisasi yang melakukan perubahan budaya organisasi mampu meningkatkan kinerjanya sangat signifikan dibandingkan dengan organisasi yang tidak melakukan perubahan organisasi dapat didukung dengan hasil penelitian Menurut Rodiathul Kusuma Wardan, dkk (2016) mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Karya Indah Buana Surabaya).

## **2.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

Adapun pernyataan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di dukung dengan hasil penelitian Menurut A. Aji Tri Budianto dan Amelia Katini (2015) mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah 1 Jakarta. Berdasarkan penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang sangat kuat dan positif (signifikan) antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah 1 Jakarta.

## **3. METODOLOGI PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Menurut Nazir (2014) metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu system pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Dalam penelitian ini, metode deskriptif digunakan untuk mengetahui bagaimana tanggapan karyawan mengenai Budaya Organisasi, Kualitas Pelayanan dan Kinerja Karyawan mengenai Rumah Makan Asep Stroberi Cimaragas Garut.

Sedangkan metode verifikatif menurut Sugiyono (2013) adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk menguji teori dan mencoba menghasilkan metode ilmiah yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan, apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak.. Sedangkan variabel independen terdiri dari budaya organisasi dan lingkungan kerja. Dimensi dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

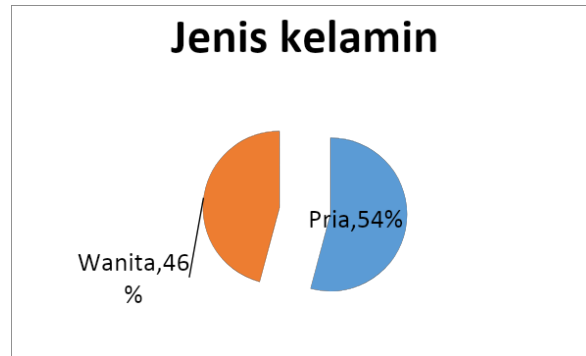
1. Menurut Robbins (2014) dimensi dari Budaya Organisasi diantaranya:
  - a. Inovasi dan pengambilan keputusan.
  - b. Memperhatikan detail.
  - c. Orientasi pada hasil.
2. Menurut Sedarmayanti (2011) dimensi dari Lingkungan Kerja adalah:
  - a. Lingkungan Fisik
  - b. Lingkungan Non Fisik
3. Menurut Bangun (2012) dimensi dari Kinerja Karyawan diantaranya:
  - a. Ketepatan waktu
  - b. Kualitas karyawan
  - c. Jumlah pekerjaan
  - d. Kehadiran
  - e. Kemampuan kerja sama

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Makan Asep Stroberi Cimaragas sebanyak 48 responden, Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi..

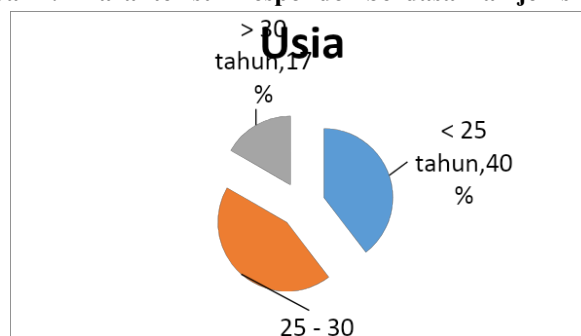
## **4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **4.1 Gambaran Umum Karakteristik Responden**

Berdasarkan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 48 responden yang merupakan karyawan Rumah Makan Asep Stroberi Cimaragas Garut, maka karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin dan usia dari responden itu sendiri. (Gambar 4.1 dan Gambar 4.2).



Gambar 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin



Gambar 4.2 Karakteristik responden berdasarkan usia

## 4.2 Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Rumah Makan Asep Stroberi Cabang Cimaragas Garut

Pengujian validitas merupakan sebuah ukuran yang digunakan untuk mengukur tingkat keabsahan (validitas) sebuah alat ukur. Sebuah alat ukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Tinggi rendahnya validitas alat ukur dapat menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran mengenai variabel yang dimaksud.

Hasil uji validitas untuk variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* ( $r$  hitung) tiap item pertanyaan masing-masing variabel dengan total skor yang diperoleh lebih besar dari nilai  $r$  tabel. Dengan demikian, data kuesioner yang dibagikan kepada responden untuk ketiga variabel dapat dinyatakan valid dan layak sebagai alat ukur dalam analisis data selanjutnya.

Sedangkan uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dengan nilai koefisien yang lebih besar dari alpha. Hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap semua item dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item penelitian pada variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa instrument pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel, karena nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari nilai  $\alpha$  sebesar 0.05.

### 4.2.1 Budaya Organisasi pada Rumah Makan Asep Stroberi Cabang Cimaragas Garut

Menurut Robbins (2014) budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya. Pada hakikatnya setiap perusahaan memiliki budaya, dimana suatu nilai yang merupakan

kesepakatan dari semua pihak yang terlibat dalam perusahaan dan dapat mempengaruhi sikap dan tingkah laku karyawan dan manajemen dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Berikut ini merupakan gambaran mengenai variabel budaya organisasi, diantaranya:

**Tabel 4.1 Rekapitulasi Variabel Budaya Organisasi**

No	Pernyataan	Skor	Kriteria
1	Pimpinan Rumah Makan Asep Stroberi selalu berusaha menciptakan daya kreasi karyawan dalam penyelesaian pekerjaannya	165	Baik
2	Pimpinan Rumah Makan Asep Stroberi memberikan motivasi kepada karyawan agar berani mengambil resiko dalam pekerjaannya	183	Baik
3	Pimpinan Rumah Makan Asep Stroberi menilai kecermatan karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya	158	Cukup Baik
4	Pimpinan Rumah Makan Asep Stroberi melakukan kontrol mutu terhadap pekerjaan yang dilakukan para karyawan	174	Baik
5	Pimpinan Rumah Makan Asep Stroberi selalu berusaha menawarkan produk terbaik pada konsumennya	165	Baik
6	Pimpinan Rumah Makan Asep Stroberi selalu berusaha menawarkan produk terbaik pada konsumennya	174	Baik
7	Pimpinan Rumah Makan Asep Stroberi mendorong pencapaian target setiap karyawannya	159	Cukup Baik
8	Pimpinan selalu mengambil keputusan yang berkaitan dengan kebijakan di Rumah Makan Asep Stroberi	183	Baik
9	Kerjasama tim di Rumah Makan Asep Stroberi terjalin dengan baik	154	Cukup Baik
10	Kerjasama yang terjalin dengan baik akan mendukung terciptanya budaya yang baik	183	Baik
11	Setiap Karyawan dituntut untuk mencoba hal yang baru dalam pekerjaannya	166	Baik
12	Setiap karyawan melakukan persaingan dengan cara kompetitif dengan sesama karyawan lainnya	173	Baik
13	Pimpinan Rumah Makan Asep Stroberi mempertahankan keadaan tetap (status quo) atas kinerja para Karyawannya	157	Cukup Baik
14	Tingkat konflik yang terjadi pada Rumah Makan Asep Stroberi tidak mengganggu aktifitas perusahaan	165	Baik
<b>Rata-rata</b>		<b>168,5</b>	<b>Baik</b>

Rekapitulasi tanggapan responden mengenai Budaya Organisasi memperoleh nilai rata-rata sebesar 168,5 yang termasuk dalam kategori baik. Perolehan nilai tertinggi sebesar 183 pada pernyataan “Kerjasama yang terjalin dengan baik akan mendukung terciptanya budaya yang baik” dan termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa dengan kerjasama yang terjalin dengan baik antar semua pihak yang berada di Rumah Makan Asep Stroberi Cabang Cimaragas Garut dapat menciptakan budaya organisasi yang baik, karena salah satu wujud budaya yang baik adalah dengan memperlihatkan kerjasama yang baik dan kompak yang menjadi nilai positif kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Perolehan nilai terendah sebesar 154 pada pernyataan “Kerjasama tim di Rumah Makan Asep Stroberi terjalin dengan baik” dan termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa dikarenakan kinerja para karyawan hanya berfokus pada pekerjaan individu, maka kerjasama tim yang seharusnya kompak menjadi kurang cepat dalam pelayanan yang diberikan terhadap konsumen dan menyebabkan konsumen merasa kurang puas dengan pelayanan yang diberikan.

#### **4.2.2 Lingkungan Kerja pada Rumah Makan Asep Stroberi Cabang Cimaragas Garut**

Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dalam penelitian ini lingkungan kerja digambarkan dengan sub variable lingkungan fisik dan lingkungan non fisik . Berikut ini gambaran mengenai variabel promosi, diantaranya:

**Tabel 4.2 Rekapitulasi Variabel Lingkungan Kerja**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Skor</b>	<b>Kriteria</b>
1	Kebersihan lingkungan pada Rumah Makan Asep Stroberi terpelihara dengan baik.	166	Baik
2	Kebersihan Rumah Makan Asep Stroberi membuat para karyawan merasa nyaman.	158	Cukup Baik
3	Penerangan di Rumah Makan Asep Stroberi memadai dalam memberikan kelancaran dalam bekerja	159	Cukup Baik
4	Penggunaan listrik di Rumah Makan Asep Stroberi sesuai dengan kebutuhan.	168	Baik
5	Peralatan kerja yang ada di Rumah Makan Asep Stroberi berfungsi dengan baik.	169	Baik
6	Perlengkapan kerja di Rumah Makan asep Stroberi mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.	178	Baik
7	Hubungan yang terjalin antar sesama Karyawan cukup baik	157	Cukup Baik
8	Setiap karyawan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaanya	164	Baik
9	Pimpinan Rumah Makan Asep Stroberi mendorong pencapaian target setiap karyawannya	164	Baik



10	Pimpinan selalu mengambil keputusan yang berkaitan dengan kebijakan di Rumah Makan Asep Stroberi	159	Cukup Baik
11	Kerjasama tim di Rumah Makan Asep Stroberi terjalin dengan baik	160	Cukup Baik
12	Kerjasama yang terjalin dengan baik akan mendukung terciptanya budaya yang baik	159	Cukup Baik
<b>Rata-rata</b>		<b>168,5</b>	<b>Baik</b>

Rekapitulasi tanggapan responden mengenai Budaya Organisasi memperoleh nilai rata-rata sebesar 168,5 yang termasuk dalam kategori baik. Perolehan nilai tertinggi sebesar 178 pada pernyataan “Perlengkapan kerja di Rumah Makan asep Stroberi mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.” dan termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa dengan tersedianya perlengkapan yang memadai dalam melakukan aktivitas pekerjaan akan dapat membuat karyawan cepat dalam melakukan pelayanan terhadap konsumen karena semua peralatan dan perlengkapan tersedia.

Perolehan nilai terendah sebesar 157 pada pernyataan “Hubungan yang terjalin antar sesama Karyawan cukup baik” dan termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang terjalin antara karyawan cukup baik, namun ketika karyawan melakukan pekerjaan secara bersama atau dalam tim terkadang masih ada yang berbeda pendapat sehingga menimbulkan permasalahan dan menghambat pekerjaan.

#### 4.2.3 Kinerja Karyawan pada Rumah Makan Asep Stroberi Cabang Cimaragas Garut

Menurut Bangun (2012) kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Dengan demikian kinerja dapat dikatakan sebagai hasil pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Adapun dimensi yang digunakan diantaranya: Ketepatan waktu, Kualitas karyawan, Jumlah pekerjaan, Kehadiran dan Kemampuan kerja sama, diantaranya:

**Tabel 4.3 Rekapitulasi Variabel Keputusan Pembelian**

No	Pernyataan	Skor	Kriteria
1	Karyawan memiliki kemampuan yang kompeten dalam bidangnya	165	Baik
2	Karyawan dapat memenuhi target perusahaan	183	Baik
3	Karyawan memiliki kinerja yang baik	158	Cukup Baik
4	Kualitas kerja Karyawan sudah memenuhi standar yang telah ditentukan	174	Baik
5	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu pesanan pelanggan	165	Baik
6	Karyawan selalu mengerjakan tugasnya dengan tepat waktu	174	Baik
7	Karyawan selalu hadir tepat pada waktunya	158	Cukup Baik
8	Tingkat kehadiran Karyawan dapat menentukan kinerja perusahaan	183	Baik
9	Karyawan mampu bekerjasama dengan Karyawan lainnya	154	Cukup Baik
10	Karyawan mampu menjalin kebersamaan dengan rekan kerjanya	183	Baik
<b>Rata-rata</b>		<b>169,8</b>	<b>Baik</b>

Rekapitulasi tanggapan responden mengenai Budaya Organisasi memperoleh nilai rata-rata sebesar 169,8 yang termasuk dalam kategori baik. Perolehan nilai tertinggi sebesar 183 pada pernyataan “Tingkat kehadiran Karyawan dapat menentukan kinerja perusahaan” dan termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja perusahaan dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan, karena dengan tingkat kehadiran karyawan yang baik dapat membuat semua pekerjaan selesai dengan tepat pada waktunya dan image perusahaan menjadi baik di mata konsumen.

### 4.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Makan Asep Stroberi Cabang Cimaragas Garut

Analisis regresi digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut adalah output perolehan nilai regresi:

**Tabel 4.4 Tabel Coefficients Uji Regresi Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.632	5.484		.662	.511
1 Budaya Organisasi	.183	.090	.236	2.037	.048
Lingkungan Kerja	.557	.115	.560	4.831	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, diketahui bahwa besarnya nilai  $a = 3,632$ ,  $cX_1 = 0,183$ , dan  $cX_2 = 0,557$ , maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,632 + 0,183 cX_1 + 0,557 cX_2$$

Dengan demikian, interpretasi persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

- $a$  merupakan *intercept* atau konstanta, dimana perolehan nilai  $a$  adalah sebesar 3,632. Artinya bahwa tanpa adanya variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja, maka besarnya nilai variabel kinerja karyawan adalah sebesar 3,632.
- Arah hubungan dan koefisien regresi:
  - Variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) adalah sebesar +0,183. Tanda ‘+’ menunjukkan hubungan antara variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ) bahwa setiap adanya kenaikan 1% dari variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 18,3%.
  - Variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar +0,557. Tanda ‘+’ menunjukkan hubungan antara variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ) bahwa setiap adanya kenaikan 1% dari variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 55,7%.

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Dalam penelitian ini

untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja dalam menjelaskan hubungannya dengan variabel kinerja karyawan.

**Tabel 4.5 Tabel Model Summary**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 <sup>a</sup>	.446	.421	4.309

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

Sumber: Pengolahan data, 2019.

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas didapatkan *R Square* sebesar 0,668 atau 66,8%, hal ini berarti bahwa variasi pada variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja sebesar 66,8% sedangkan sisanya sebesar 33,2% dijelaskan oleh variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## 5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan, maka kesimpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Rumah Makan Asep Stroberi Cabang Cimaragas Garut:
  - a. Budaya Organisasi pada Rumah Makan Asep Stroberi Cabang Cimaragas Garut termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan memiliki persepsi yang baik mengenai budaya organisasi yang dimiliki oleh Rumah Makan Asep Stroberi Cabang Cimaragas Garut.
  - b. Lingkungan Kerja pada Rumah Makan Asep Stroberi Cabang Cimaragas Garut termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan memiliki persepsi yang baik mengenai lingkungan kerja pada Rumah Makan Asep Stroberi Cabang Cimaragas Garut.
  - c. Kinerja Karyawan pada Rumah Makan Asep Stroberi Cabang Cimaragas Garut termasuk dalam kategori baik. Artinya karyawan memiliki persepsi baik mengenai kinerja karyawan pada Rumah Makan Asep Stroberi Cabang Cimaragas Garut.
2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Apriatni, M. A. (t.thn.). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Warta Media Nusantara Tribun Jateng.
- Ardana, I. K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.

- dkk, W. E. (2014). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya.
- Hasibuan, H. M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, H. M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Indi, N. d. (2015). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai SDeekretarian Daerah Pekalongan.
- Kartini, A. A. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah 1 Jakarta .
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya..
- Nitisemito, A. s. (2011). *Manajemen personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta Timur: Ghalia Indonesia.
- Novi. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kabupaten Kudus.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari teori ke praktik*.
- Robbins, T. J. (2014). *Organizational Behavior*. Yogyakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, S. (2010). *Manajmen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2013). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.