

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP
BUDAYA ORGANISASI DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.
MITRA ADI PERKASA, TBK SURABAYA
NINDA FARADILLA
14210231**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDIKA
SURABAYA**

**GRAHA MAHARDHIKA JL. WISATA MENANGGAL 42 A DUKUH MENANGGAL –
GAYUNGAN – SURABAYA – JAWA TIMUR – 60234
ndafadillah17@icloud.com**

ABSTRACT

Human resources is one of the most important in the company, when they get the demand to provide optimal efforts but not balanced with a good work environment can reduce the organizational culture, thus impacting the performance of employees who are less good. This research is intended to PT. Mitra Adi Perkasa knows the significant influence of work environment and individual characteristics on organizational culture and its impact on employee performance. The research used quantitative approach and the respondents were taken entirely (population research), that is 75 respondents. The test equipment used is the technique of Path Analysis and application software using SPSS 16.0 Based on the test result, the obtained of T test result from the work environment to the employee performance is have insignificant positive effect; the individual characteristics to the the employee performance is have insignificant positive effect; the work environment to the organizational culture is have insignificant positive effect; the individual characteristics to the employee performance insignificant positive effect; the organizational culture to the employee performance is have significant positive effect.

Keyword : work environment, individual characteristics, organizational culture, employee performance

Sumber daya manusia merupakan salah satu yang paling penting dalam perusahaan, ketika mereka mendapatkan tuntutan untuk memberikan upaya yang optimal tetapi tidak diimbangi dengan lingkungan kerja yang baik maka bisa menurunkan budaya organisasi, sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang kurang baik. Penelitian ini dimaksudkan agar PT. Mitra Adi Perkasa mengetahui pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap budaya organisasi serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dan responden diambil seluruhnya (penelitian populasi), yaitu sebanyak 75 responden. Alat uji yang digunakan adalah teknik Analisis jalur dan aplikasi software menggunakan SPSS 16.0. Berdasarkan hasil hasil pengujian, maka diperoleh Uji T lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif tidak signifikan; karakteristik individu terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif tidak signifikan; lingkungan kerja terhadap budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan; karakteristik individu terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif tidak signifikan; budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan.

Kata kunci : lingkungan kerja, karakteristik individu, budaya organisasi, kinerja karyawan

Landasan Teori

Manajemen merupakan sebuah alat yang digunakan oleh para manajer untuk mencapai suatu tujuan perusahaan dan dalam melaksanakan suatu manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting dalam kegiatannya. Sumber Daya Manusia terdiri daya berfikir dan daya fisik setiap manusia. Kemampuan manusia sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan daya fisik dan daya berfikirnya. Untuk itu ilmu mengenai pengelolaan Sumber Daya Manusia perlu dipelajari guna meminimalisir permasalahan – permasalahan yang timbul pada Sumber Daya Manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja **(Simamora dalam Sutrisno 2016:5)**.

Menurut **(Rivai, 2016:29)**, manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen umum yang meliputi segi – segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Dari keterangan tersebut dapat diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia digunakan sebagai alat atau jembatan untuk mengatur dan mengolah sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain – lain.”

Menurut **Robbins (2015)** lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Menurut **NitiseMITO (2001:183) dalam Arianto (2013)** lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

Individu membawa ke dalam tatanan organisasi kemampuan kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah karakteristik yang dipunyai individu, dan karakteristik ini akan dibawa olehnya manakala ia akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi atau lainnya **(Thoha 2015:34)**

Karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka dalam organisasi agar suatu organisasi tetap eksistensinya. Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan lainnya. Perilaku individu dapat dipahami dengan menggunakan karakteristik individu. **Nimran dalam Subeki dan Jauhar (2015:24)** menjelaskan karakteristik yang melekat pada individu terdiri dari ciri – ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap.

Menurut **Rahman (2013:77)**, karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah suatu sifat atau kepribadian yang khas dari seseorang, baik buruknya karakteristik setiap individu itu tergantung bagaimana seseorang itu mengaplikasikannya dalam hidupnya.

Pada hakikatnya, yang dimaksud dengan budaya organisasi adalah budaya yang menjadi acuan di dalam suatu organisasi dimana terdapat sekelompok orang yang melakukan interaksi. Budaya organisasi mencerminkan persepsi umum yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi. Karenanya dapat diharapkan bahwa individu dengan latar belakang berbeda ataupun pada tingkat yang berbeda dalam organisasi akan cenderung menjelaskan budaya organisasi dengan terminologi yang sama. Namun, hal tersebut tidak berarti bahwa dalam suatu organisasi hanya terdapat satu budaya tunggal. Di dalam budaya organisasi masih terbuka kemungkinan adanya satu atau lebih subkultur. Kebanyakan organisasi besar mempunyai dominant culture dan sejumlah subculture.

Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berpikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut (Schein, 1997:12 dalam Wibowo 2016:13).

Dalam pandangan (Cartwright 1999:11 dalam Wibowo 2016:13), budaya adalah penentu yang kuat dari keyakinan, sikap dan perilaku orang, dan pengaruhnya dapat diukur melalui bagaimana orang termotivasi untuk merespons pada lingkungan budaya mereka. Atas dasar itu, Cartwright mendefinisikan budaya sebagai sebuah kumpulan orang yang terorganisasi yang berbagi tujuan, keyakinan dan nilai-nilai yang sama, dan dapat diukur dalam bentuk pengaruhnya pada motivasi.

Budaya didefinisikan sebagai cara hidup orang yang dipindahkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya. Budaya merupakan pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok melalui pemecahan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Sekelompok orang terorganisasi yang mempunyai tujuan, keyakinan, dan nilai-nilai yang sama, dan dapat diukur melalui pengaruhnya pada motivasi. (Zwell, 2000:9 dalam Wibowo 2016:14)

Adapun penerapan budaya tersebut di dalam organisasi menjadi budaya organisasi. Budaya organisasi adalah sebagai filosofi yang mendasari kebijakan organisasi, aturan main untuk bergaul, dan perasaan atau iklim yang dibawa oleh persiapan fisik organisasi (Vecchio 2016).

Menurut Greenberg dan Baron (2016) menyatakan budaya organisasi sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi. Akar setiap budaya organisasi adalah serangkaian karakteristik inti yang di hargai secara kolektif oleh anggota organisasi.

Budaya organisasi menurut Robbins (2016) 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.

Adapun menurut Barry Phegan (2016), budaya organisasi adalah tentang bagaimana orang merasa tentang melakukan pekerjaan baik dan apa yang membuat peralatan dan orang bekerja bersama dalam harmoni. Budaya organisasi merupakan pola yang rumit tentang bagaimana orang melakukan sesuatu, apa yang mereka yakini, apa yang dihargai dan dihukum. Adalah tentang bagaimana dan mengapa orang mengambil pekerjaan yang berbeda dalam perusahaan.

Diantara pendapat para ahli tersebut tampak bahwa ada di antaranya memberikan pengertian yang lebih bersifat filosofis, namun ada pula yang lebih bersifat operasional. Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumberdaya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya.

Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses.

Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron dalam Wibowo, 2016:7). Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Terdapat beberapa pandangan para pakar tentang pengertian manajemen kinerja. Bacal (1994:4) dalam Wibowo (2016:7-8), memandang manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus – menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya. Proses komunikasi ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Proses komunikasi merupakan suatu sistem, memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus di ikutsertakan, apabila manajemen kinerja ini hendak memberikan nilai tambah lagi bagi organisasi, manajer, dan karyawan.

Berbeda dengan Bacal yang menekankan pada poses komunikasi, Armstrong (2004:29) dalam Wibowo (2016:8) lebih melihat manajemen kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan – persyaratan atribut yang disepakati.

Dengan memerhatikan pandangan para pakar di atas dapat dirumuskan bahwa pada dasarnya manajemen kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian analisis Kuantitatif karena menjelaskan hubungan sebab – akibat antara variabel dalam model penelitian yaitu lingkungan kerja, karakteristik individu terhadap budaya organisasi dampaknya terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Adiperkasa Tbk Surabaya..

Menurut **Manurung (2014: 6-7)** metode penelitian kuantitatif adalah riset yang menggunakan angka sebagai pendekatan penelitiannya. Menurut **Sugiyono (2015:14)**, metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Berikut ini merupakan data profil tempat penelitian :

Nama perusahaan: PT. Mitra Adi Perkasa TBK

Nama pimpinan : V.P Sharma

Tahun didirikan : 1995

Bidang : Retail Gaya Hidup

Telp : +62 315316843

E-mail : map@co.id

Waktu Penelitian : 15 September 2017 – 27 Februari 2018 (< 6 Bulan)

Obyek penelitian merupakan permasalahan yang diteliti. Obyek dari penelitian ini adalah Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap budaya organisasi dampaknya terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Adi Perkasa Tbk Surabaya.

Menurut Arikunto (2013 :173) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada di wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Berdasarkan dari teori Arikunto tersebut di atas maka, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 75 (tujuh puluh lima) responden yang merupakan karyawan PT. Mitra Adi Perkasa, Tbk. Surabaya.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode pengambilan data menggunakan kuesioner.

Untuk analisis data menggunakan dengan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik (multikolinieritas, heterokedasitas, normalitas), Analisa jalur. Analisa jalur ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas, yaitu : Lingkungan Kerja (X1) dan Karakteristik individu (X2) terhadap variabel intervening Budaya organisasi (Z) yang berdampak pada variabel terikat Kinerja karyawan (Y). Persamaan analisa jalur sebagai berikut :

$$Z = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e^1 \quad (\text{Struktural I})$$

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e^2 \quad (\text{Struktural II})$$

Dimana :

Y = Variabel dependen (Kinerja karyawan)

a = Konstanta

b1, b2 Koefisien garis regresi

x1 = Variabel independen (Lingkungan Kerja)

x2 = Variabel independen (Karakteristik Individu)

z = Variabel intervening (Budaya organisasi)

e = eror atau variabel pengganggu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas merupakan instrumen penelitian yang digunakan sebagai alat ukur yang menunjukkan bahwa instrumen dalam pengukuran telah menggunakan dan mengukur secara cermat mengenai topik yang dibahas, dengan indikator pengukuran. Dengan indikator apabila hasil perhitungan dari koefisien korelasi mempunyai nilai lebih besar dari nilai kritisnya pada $\alpha = 5\%$, maka dikatakan pernyataan – pernyataan tersebut valid.

TABEL 1
UJI VALIDITAS ITEM - ITEM
DALAM VARIABEL PENELITIAN

Variabel	Item	Koef. Korelasi	Keterangan
Lingkungan Kerja	Q1	0,343	Valid
	Q2	0,377	Valid
	Q3	0,467	Valid
	Q4	0,468	Valid
	Q5	0,334	Valid
	Q6	0,413	Valid
Karakteristik Individu	Q7	0,680	Valid
	Q8	0,673	Valid
	Q9	0,491	Valid
	Q10	0,481	Valid
	Q11	0,329	Valid
Budaya Organisasi	Q12	0,456	Valid
	Q13	0,440	Valid
	Q14	0,282	Valid
	Q15	0,459	Valid
	Q16	0,630	Valid
Kinerja Karyawan	Q17	0,550	Valid
	Q18	0,674	Valid
	Q19	0,560	Valid
	Q20	0,499	Valid
	Q21	0,465	Valid

(Sumber : Data primer diolah)

Berdasarkan tabel uji validitas menunjukkan bahwa keseluruhan item yang digunakan sebagai alat ukur variabel lingkungan kerja (X_1), karakteristik individu (X_2), budaya organisasi (Z) dan kinerja karyawan (Y) adalah valid. Hal ini dilihat dari nilai koefisien korelasi (r) antara item dengan total item mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 5%.

Uji reabilitas merupakan alat ukur untuk melihat hasil pengukuran dapat konsisten, yaitu apabila alat ukur yang ada dapat diterapkan pada obyek yang sama secara berulang – ulang dan menghasilkan ukuran yang mendekati ukuran sebelumnya.

TABEL 2
UJI RELIABILITAS VARIABEL - VARIABEL

	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
X1	.699	Realibel
X2	.700	Realibel
Z	.657	Realibel
Y	.614	Realibel
Total	.282	

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel reabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel yang digunakan sebagai alat ukur adalah realibel. Hal ini dilihat dari nilai r alpha crobannch's di atas 0,6

Untuk dapat mengetahui apakah estimasi persamaan regresi terdapat gejala multikolonieritas adalah dengan koefisien antar variabel independen. Apabila dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance Inflation Factor* nya (VIF), pedoman suatu model regresi yang bebas multikolonieritas harus berada lebih kecil dari angka 10. Berikut ini merupakan tabel analisis atas hasil nilai toleransi dan VIF sebagai berikut :

TABEL 3
NILAI TOLERANSI DAN VIF

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
X1	.988	1.012	tidak terjadi multikolonieritas
X2	.998	1.002	tidak terjadi multikolonieritas
Z	.990	1.010	tidak terjadi multikolonieritas

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.16 nilai toleransi dan VIF di atas, nilai toleransi yang memenuhi syarat ambang *tolerance* berada disekitar angka 1 dan VIF lebih kecil dari angka 10, sehingga dapat dijelaskan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas. Dengan kata lain, variabel bebas menjelaskan pengaruh yang berbeda terhadap variabel terikat.

Jika varian dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka terjadi homoskedastisitas. Dalam sebuah model regresi perlu dilakukan deteksi apakah terjadi ketidaksamaan varian dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lain atau bisa disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini merupakan tabel pendeteksian tidak adanya heteroskedastisitas.

TABEL 4
PENDETEKSIAN HETEROKESTASIS

Coefficients^a		
Model	Sig.	Keterangan
(Constant)		
X1	.632	Terjadi Heterokesdastisitas
X2	.479	Terjadi Heterokesdastisitas
Z	.004	Tidak terjadi Heterokesdastisitas

Berdasarkan hasil output SPSS dengan jelas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan variabel Karakteristik Individu (X_2) mempunyai signifikansi di atas 0,05 sehingga variabel mengalami heterokesdastisitas, sedangkan untuk variabel Kinerja karyawan (Z) menunjukkan nilai signifikansi di bawah 0,05 sehingga pada variabel tersebut tidak mengalami heterokesdastisitas.

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Berikut ini merupakan tabel gejala normalitas dari hasil penelitian :

TABEL 5
PENDETEKSIAN NORMALITAS
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		75
Normal Parameters ^a	Mean	19.4000000
	Std. Deviation	.83422385
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.046
	Negative	-.055
Kolmogorov-Smirnov Z		.475
Asymp. Sig. (2-tailed)		.978

a. Test distribution is Normal.

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel 4.18 tampak hasil *kolmogorov – smirnov test* adalah 0,978 atau lebih besar daripada 0,05 , hal ini membuktikan bahwa data penelitian variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal.

Setelah hasil analisis terhadap validitas, reabilitas dan uji asumsi klasik dilakukan dan menghasilkan data yang layak untuk di uji, maka perhitungan statistik melalui analisis jalur dapat dilihat secara keseluruhan pada tabel berikut ini :

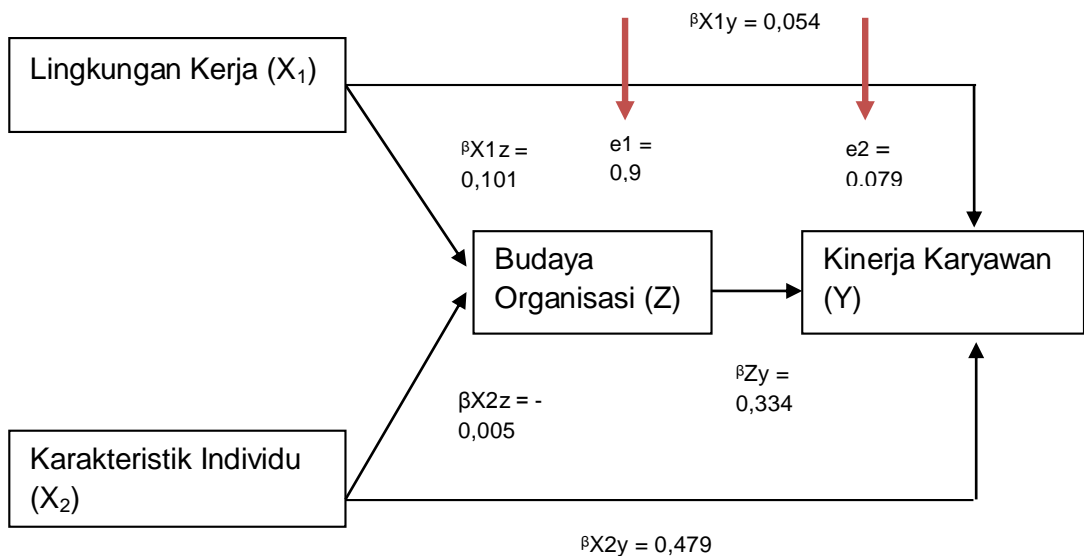
TABEL 6
REKAPITULASI HASIL UJI ANALISIS JALUR
ANTAR VARIABEL BEBAS DENGAN VARIABEL TERIKAT MELALUI VARIABEL
PERANTARA

EKS	END	MEDIASI	PENGARUH LANGSUNG	PENGARUH TIDAK LANGSUNG	PENGARUH TOTAL	T SIG ($\alpha < 5\%$)	KETERANGAN
X1	Z		0,101			.393	TIDAK SIGNIFIKAN
X2	Z		-0,005			.969	TIDAK SIGNIFIKAN
X1	Y	Z	0,054	0,044	0,98	.632	TIDAK SIGNIFIKAN
X2	Y	Z	0,079	0,035	0,114	.479	TIDAK SIGNIFIKAN
Z	Y		0,334			.004	SIGNIFIKAN
R (Pers I)			.101 ^a				TIDAK SIGNIFIKAN
R (Pers II)			.352 ^a				
R2 (Pers I)			.010				
R2 (Per II)			.124				
F SIG (Pers I)($\alpha < 5\%$)			.691				
F SIG (Pers II)($\alpha < 5\%$)			.024				

(Sumber : data primer diolah)

Keterangan :

- X₁ : Lingkungan Kerja
- X₂ : Karakteristik Individu
- Z : Budaya organisasi
- Y : Kinerja Karyawan



Gambar 4.2
 Analisa jalur

Sumber : data primer diolah

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada pola persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan struktural I

$$Z = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e^1$$

$$Z = 16.748 + 0,101x_1 - 0,005x_2 + 0,9$$

Berdasarkan persamaan struktural I di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. $a = 16.748$, berarti apabila tidak ada variabel bebas X_1 (lingkungan kerja) dan X_2 (karakteristik individu), maka nilai variabel perantara Z (budaya organisasi) adalah sebesar 16.748
2. $x_1 = 0,101$, berarti apabila variabel bebas X_1 (lingkungan kerja) ditingkatkan sebesar satu – satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan variabel perantara Z (budaya organisasi) sebesar 0,101
3. $x_2 = -0,005$, berarti apabila variabel bebas X_2 (karakteristik individu) ditingkatkan sebesar satu – satuan, maka akan mengakibatkan penurunan variabel perantara Z (budaya organisasi) sebesar -0,005
4. $e^1 = 0,9$, berarti menjelaskan *unexplained variability* atau variabel lain yang berpengaruh selain variabel X_1 (lingkungan kerja) dan X_2 (karakteristik individu) terhadap Z (budaya organisasi)

Persamaan struktural II

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e^2$$

$$Y = 8.061 + 0,054x_1 + 0,334x_2 + 0,479x_3 + 0,079$$

Berdasarkan persamaan struktural II di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. $a = 8.061$, berarti apabila tidak ada variabel bebas X_1 (lingkungan kerja), X_2 (karakteristik individu), dan variabel perantara Z (budaya organisasi) maka nilai variabel Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 8.061
2. $x_1 = 0,054$, berarti apabila variabel bebas X_1 (lingkungan kerja) ditingkatkan sebesar satu – satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan variabel Y (kinerja karyawan) sebesar 0,054
3. $x_2 = 0,479$, berarti apabila variabel bebas X_2 (karakteristik individu) ditingkatkan sebesar satu – satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan variabel Y (kinerja karyawan) sebesar 0,479
4. $Z = 0,334$, berarti apabila variabel perantara Z (budaya organisasi) ditingkatkan sebesar satu – satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan variabel Y (kinerja karyawan) sebesar 0,334
5. $e^2 = 0,079$, berarti menjelaskan *unexplained variability* atau variabel lain yang berpengaruh selain variabel X_1 (lingkungan kerja), X_2 (karakteristik individu) dan Z (budaya organisasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) sebesar 0,079

Berdasarkan tabel 4.20 dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien korelasi (R) persamaan struktural I

sebesar 0,101 menunjukkan kuatnya hubungan variabel bebas X_1 (lingkungan kerja) dan X_2 (karakteristik individu) terhadap Z (budaya organisasi). Nilai R^2 atau *Rsquare* sebesar 0,124 menunjukkan bahwa 12,4% kemampuan variabel X_1 (Lingkungan kerja) dan X_2 (karakteristik individu) dalam menjelaskan Variabel Z (budaya organisasi), sedangkan sisanya 87,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel bebas yang diteliti.

Untuk persamaan struktural II berdasarkan tabel 4.20 dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,352 menunjukkan kuatnya hubungan variabel X_1 (Lingkungan kerja), variabel X_2 (karakteristik individu) dan variabel Z (budaya organisasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Sedangkan nilai R^2 atau *Rsquare* adalah sebesar 0,431 menunjukkan bahwa 43,1% kemampuan variabel X_1 (lingkungan kerja), variabel X_2 (karakteristik individu) dan variabel Z (budaya organisasi) dalam menjelaskan variabel Y (kinerja karyawan), sedangkan sisanya sebesar 56,7% dipengaruhi oleh variabel di luar variabel bebas yang diteliti.

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil pengujian secara parsial atau Uji T nilai prob. signifikansi (β) sebesar 0,632 lebih besar 0,05 berarti

mempunyai pengaruh positif yang tidak signifikan Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Noviani (2016) dari hasil analisis regresi berganda dapat disimpulkan nilai pengujian secara parsial atau Uji T nilai prob. signifikansi (β) sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 .

2. Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja berdasarkan hasil pengujian secara parsial atau Uji T menunjukkan karakteristik individu mempunyai pengaruh positif tidak signifikan dengan nilai prob. Signifikansi (β) sebesar 0,479 lebih besar dari 0,05 . Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Nopiani (2016) dari hasil analisis regresi dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu mempunyai pengaruh positif yang signifikan dengan nilai prob. signifikansi (β) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 .
3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja berdasarkan hasil pengujian secara parsial atau Uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan dengan nilai prob. signifikansi (β) sebesar 0,04 lebih kecil dari 0,05 . Penelitian ini tidak mendukung penelitian saudara Anwar, Titisari dan Prajitiasari (2014) dengan analisis jalur dapat disimpulkan Budaya Organisasi (X2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui OCB (Z) pada Bank Indonesia Cabang Jember.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.

2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.

Budianto, Eko. 2013. "*Pengaruh Beban Kerja dan Kapasitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Manggis Rotan Jepara*". Univ Muria Kudus.

Chairul Anwar, Purnamie Titisari, Ema Desia Prajitiasari, 2014. *Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Bank Indonesia Cabang Jember*.

Dessler, Gerry, 2015, *Human Resource Management*, Salemba Empat, Jakarta

Gozhali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, BP Universitas Diponegoro, Semarang

Handoko, T. Hani, 2014, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta

Hasibuan, Malay, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta

Hamali, Arif Yusuf, 2016, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, CAPS (Center Of Academic Publishing Service), Yogyakarta

Koesomowidjoyo, Suci R. Mar'ih, 2017, *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*, Raih Asa Sukses, Jakarta

Manurung S, Irfan, Juliandi A, 2014, *Metodologi Penelitian Bisnis : Konsep Dan Aplikasi* , Medan, UMSU Press.

Moekijat, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Mandar Maju, Bandung

Riduwan dan Kuncoro. 2012, *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenadamedia Group, Jakarta

Thoha, Miftah, 2015. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.

Wibowo, 2016, *Budaya Organisasi*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta

Wibowo, 2016, *Manajemen Kinerja*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta