

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, LOCUS OF
CONTROL DAN PROFESIONALISME, TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
ANGKASA PURA 1 LOGISTICS DIVISI REGULATED AGENT KANTOR CABANG
SURABAYA

Sutrisno

Mahasiswa S1 Manajemen STIE Mahardhika, Surabaya, Indonesia.

Sutrisnoar21@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT. Angkasa Pura 1 Logistics Divisi Regulated Agent Kantor Cabang Surabaya dengan tujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, locus of control dan profesionalisme secara simultan terhadap kinerja karyawan; menganalisis pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, locus of control dan profesionalisme secara parsial terhadap kinerja karyawan; menganalisis diantara variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, locus of control dan profesionalisme, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Angkasa Pura 1 Logistics Divisi Regulated Agent Kantor Cabang Surabaya. Sampel yang diambil sebanyak 57 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan skala Likert, dan metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, locus of control dan profesionalisme berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 Logistics Divisi Regulated Agent Kantor Cabang Surabaya, lingkungan kerja, budaya organisasi, locus of control dan profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 Logistics Divisi Regulated Agent Kantor Cabang Surabaya, profesionalisme berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 Logistics Divisi Regulated Agent Kantor Cabang Surabaya.

Kata-kata kunci : lingkungan kerja, budaya organisasi, locus of control, profesionalisme, kinerja karyawan.

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Angkasa Pura 1 Logistics Regulated Agent Division Surabaya Branch Office with the aim of analyzing the influence of the work environment, organizational culture, locus of control and professionalism simultaneously on employee performance; analyze the influence of the work environment, organizational culture, locus of control and professionalism partially on employee performance; analyze among the variables of the work environment, organizational culture, locus of control and professionalism, which variables have the dominant influence on employee performance. The research location was conducted at PT. Angkasa Pura 1 Logistics Regulated Agent Division Surabaya Branch Office. The sample taken as many as 57 respondents. The data collection technique used a questionnaire with a Likert scale, and the analysis method used multiple linear regression analysis. The results showed that the work environment, organizational culture, locus of control and professionalism simultaneously affect the performance of employees of PT. Angkasa Pura 1 Logistics Regulated Agent Division Surabaya Branch Office, work environment, organizational culture, locus of control and professionalism partially affect the performance of employees of PT. Angkasa Pura 1 Logistics Division of Regulated Agent Surabaya Branch Office, professionalism has a dominant influence on the performance of employees of PT. Angkasa Pura 1 Logistics Regulated Agent Division Surabaya Branch Office.

Keywords: work environment, organizational culture, locus of control, professionalism, employee performance..

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting setiap perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada peranan sumber daya manusia. Peranan sumber daya manusia menjadi pokok perhatian dari sistem pengendalian manajemen di dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang handal maka perusahaan sulit mencapai tujuannya karena sumber daya manusia merupakan penggerak suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang profesional adalah sumber daya manusia yang handal dan cakap dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja

karyawan merupakan bagian yang penting dalam menjalankan suatu organisasi, karena jika kinerja karyawan dari organisasi tersebut baik maka seluruh kegiatan dalam organisasi akan berjalan dengan baik, begitu pula sebaliknya apabila kinerja karyawan jelek maka seluruh kegiatan dalam organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan baik dan tidak efisien.

Kinerja karyawan secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu perusahaan. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan perusahaan, oleh karena itu kinerja juga

merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, setiap perusahaan menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Sumber daya manusia merupakan asset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai

aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material.

Menurut pendapat Mangkunegara (2015) kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tika (2015) mendefinisikan kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal, dalam arti kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi yaitu visi dan misi organisasi. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan

perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan organisasi, sebab menurunnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Angkasa Pura 1 Logistics Divisi Regulated Agent Kantor Cabang Surabaya dengan tujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, locus of control dan profesionalisme secara simultan terhadap kinerja karyawan; menganalisis pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, locus of control dan profesionalisme secara parsial terhadap kinerja karyawan; menganalisis diantara variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, locus of control dan profesionalisme, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

II. KAJIAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor keberhasilan penentuan pencapaian tujuan terhadap individu yang dapat mengarahkan pada pencapaian tujuan perusahaan (Rivai, 2015). Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang

dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Widodo (2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah tingkatan pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Menurut mangkunegara (2015) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif ataupun dampak negatif dari suatu kebijakan.

Gibson (2015) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan

penerimaan seseprang atas tugas yang diberikan kepadanya.

3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Gomes (2016) mengemukakan bahwa ada beberapa kriteria yang dipergunakan untuk menilai kinerja karyawan antara lain sebagai berikut :

1. *Quantity of Work*, yaitu jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu tertentu.
2. *Quality of Work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job Knowledge*, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
4. *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperative*, yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. *Dependability*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian tugas.
7. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

8. *Personal Qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan tamahan, dan integritas pribadi.

2.2 Budaya Organisasi

Robbins (2015) mengemukakan bahwa: “Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu”. Budaya organisasi merupakan cara berpikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi, yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi dan para anggota baru mempelajari atau paling sedikitnya menerima sebahagian dari budaya tersebut agar diterima sebagai bagian dari organisasi. Sedangkan menurut Kotter dan Heskett (dalam Tika, 2015) menyatakan bahwa: “Budaya organisasi merupakan nilai yang dianut secara bersama oleh anggota organisasi, cenderung membentuk perilaku kelompok. Nilai-nilai sebagai budaya organisasi cenderung tidak terlihat maka sangat sulit berubah. Sedangkan norma perilaku kelompok dapat dilihat dan tergambar pada pola tingkah laku dan gaya tingkah organisasi relatif dapat berubah”.

Budaya organisasi atau “*Corporate Culture* “ sering diartikan sebagai nilai-nilai simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama yang dimiliki sebuah perusahaan, anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda

dengan organisasi lain. Hal ini didukung oleh pendapat Newstrom (2016) yang mengatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu, suatu sistem dari makna bersama. Sedangkan Menurut Hersey Balancard (2014) budaya organisasi adalah cara yang biasa atau tradisional untuk berfikir dan melakukan sesuatu, yang sedikit atau banyak dimiliki bersama oleh semua anggota organisasi yang harus dipelajari oleh anggota baru paling sedikit menerima sebagian agar diterima menjadi bagian dari perusahaan.

Budaya merupakan hal yang sangat luas dan kompleks yang dapat menyangkut tentang perilaku, masalah seremonial dan kepercayaan tertentu. Budaya (*Culture*) adalah gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, metafora dan berbagai ide lainnya yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Budaya dalam arti Anthropologi dan sejarah adalah inti dari kelompok atau masyarakat tertentu sebagai pembeda mengenai cara para anggotanya saling berinteraksi di dalam dan di luar lingkungan dan bagaimana cara menyelesaikan pekerjaannya. Sesuai peran dikemukakan oleh Hasibuan (2016) fungsi budaya perusahaan yaitu :

1. Menentukan peran yang membedakan perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain.
2. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi karyawan.
3. Tujuan bersama dari pada mengutamakan sekedar kesenangan individu.
4. Menjaga stabilitas sosial perusahaan

Dengan demikian dapat diambil suatu kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendiriannya, yang melalui proses sosialisasi terbentuk menjadi aturan yang dipakai sebagai pedoman dalam usaha mencapai tujuan organisasi, dengan demikian masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku budaya yang tumbuh menjadi kuat akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik.

Dalam dunia usaha, Senge mengemukakan suatu istilah yang disebut *learning organization*, maksudnya bahwa organisasi juga belajar dan berubah melalui kegiatan belajar orang-orangnya secara individual dan terus menerus. Dengan belajar secara lebih teliti.

Dalam kaitannya mengenai mengenai perubahan budaya perusahaan, Robbins (2015) menyatakan bahwa

membawa karyawan ke dalam beberapa bentuk yaitu :

1. *Stories*, cerita turun-temurun sejak penemu organisasi.
2. *Ritualis*, keyakinan dan kebiasaan yang dilakukan dalam perusahaan.
3. *Material*, symbol, barang-barang atau alat yang digunakan dalam kegiatan perusahaan yang menunjukkan kepentingan seseorang.
4. *Language*, setiap kelompok biasanya mempunyai bahasa khusus yang hanya dimengerti oleh kelompok itu sebagai bukti penerimaannya atas budaya yang ada.

Menurut Hersey (2014) mengelola budaya adalah melakukan sesuatu terhadap budaya, seperti memperkuat, memperoleh, melakukan proses sosialisasi, mengembangkan, memelihara dan bahkan mengubahnya.

Perubahan budaya dapat dilakukan dengan cara :

1. Menjadikan perilaku manajemen puncak sebagai model.
2. Menciptakan sejarah baru, symbol dan kebiasaan / keyakinan yang sesuai dengan budaya yang diinginkan.
3. Menyeleksi, promosi dan support karyawan yang mendukung nilai baru yang dicari.
4. Menentukan kembali cara-cara proses sosialisasi untuk nilai yang baru.

5. Mengubah sistem penghargaan dengan nilai-nilai baru.
6. Menggantikan norma yang tidak tertulis dengan aturan formal / tertulis.
7. Mengacak sub budaya yang ada melalui rotasi jabatan yang luas.
8. Meninggalkan kerja sama kelompok dengan konsensus dan partisipasi sehingga akan tumbuh rasa saling percaya.

2.3 Locus of Control

Menurut Schermerhorn (2015), *locus of control* adalah sejauh mana seseorang percaya bahwa suatu hal yang terjadi berada dalam kendali dirinya. *Locus of control* merupakan dimensi kepribadian yang menjelaskan bahwa individu berperilaku dipengaruhi ekspektasi mengenai dirinya (Ghufron *et al*, 2016). Lebih lanjut Ghufron *et al* (2016) menyatakan bahwa *locus of control* merupakan gambaran keyakinan individu mengenai sumber penentu prilakunya. Morgan (2016) menjelaskan bahwa *locus of control* adalah keyakinan individu yang berkaitan dengan penyebab berbagai peristiwa atau kejadian dalam hidupnya. Dengan demikian, *locus of control* adalah keyakinan individu terhadap penyebab utama perilaku dan kejadian serta peristiwa dalam hidupnya, apakah disebabkan oleh faktor dalam dirinya yaitu keputusan dan keinginannya sendiri atau disebabkan oleh faktor lain di luar dirinya.

Secara umum, locus of control terbentuk melalui hubungan dengan keluarga, kebudayaan dan pengalaman masa lalu yang memperoleh penguatan. Azwas (2015) menilai atau menaksir terbentuknya locus of control internal atau eksternal pada diri individu disebabkan karena adanya faktor penguatan (reinforcement). Ghufron et al (2016) menulis “efek penguatan mengikuti perilaku tertentu... bukan sekedar proses pencapaian melainkan tergantung apakah orang itu memandang hubungan kausal antara perilaku dan ganjarannya”.

Menurut Azwas (2015) terbentuknya *locus of control* internal dihubungkan dengan status ekonomi yang lebih tinggi, gaya keluarga (*family style*) dan stabilitas budaya (*cultural stability*) dan pengalaman yang mendorong kearah penghargaan. Sebaliknya, *locus of control* eksternal dihubungkan dengan status sosial ekonomi yang lebih rendah, sebab orang-orang miskin mempunyai lebih sedikit kendali atas hidupnya. Ketika mereka mengalami kegelisahan atau kerusuhan sosial mereka cenderung meningkatkan pengharapan atas kontrol di luar dirinya sehingga membuat mereka akan cenderung lebih eksternal.

2.4 Profesionalisme

Profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan

keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing. Profesionalisme menyangkut kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi dengan kebutuhan tugas, terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin di capai oleh sebuah organisasi (Kurniawan, 2016).

Ciri-ciri profesional menurut Suhrawardi K. Lubis (2015) antara lain adalah:

- 1) Punya keterampilan tinggi dalam satu bidang, serta kemahiran dalam mempergunakan peralatan tertentu yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas yang bersangkutan dengan bidangnya.
- 2) Punya ilmu dan pengetahuan serta kecerdasan dalam menganalisa suatu masalah dan peka didalam membaca situasi, cepat dan tepat serta cermat dalam mengambil keputusan terbaik atas dasar kepekaan.
- 3) Punya sikap berorientasi ke hari depan, sehingga punya kemampuan mengantisipasi perkembangan lingkungan yang terentang dihadapannya.
- 4) Punya sikap mandiri berdasarkan keyakinan akan kemampuan pribadi

sertaterbuka menyimak dan menghargai pendapat orang lain, namun cermat dalam memilih yang terbaik bagi dirinya dan perkembangan pribadinya.

Hall. R (dalam Muhammad Rifqi, 2020). Mengembangkan konsep profesionalisme dari level individu meliputi lima dimensi, yaitu:

- 1) Pengabdian pada profesi (*dedication*), yang tercermin dalam dedikasi profesional melalui penggunaan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Sikap ini adalah ekspresi dari penyerahan diri secara total terhadap pekerjaan.
- 2) Kewajiban Sosial (*Social obligation*), yaitu pandangan tentang pentingnya peran profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat atau pun oleh profesional karena adanya pekerjaan tersebut.
- 3) Kemandirian (*Autonomy demands*), yaitu suatu pandangan bahwa seorang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa ada tekanan dari pihak yang lain.
- 4) Keyakinan terhadap peraturan profesi (*belief in self-regulation*), yaitu suatu keyakinan bahwa yang berwenang untuk menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, dan bukan pihak luar yang tidak

mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.

- 5) Hubungan dengan sesama profesi (*Professional community affiliation*), berarti menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sebagai sumber ide utama pekerjaan.

Menurut H. Sumitro Maskun (2015) bahwa suatu profesionalisme adalah merupakan suatu bentuk atau bidang kegiatan yang dapat memberikan pelayanan dengan spesialisasi dan intelektualitas yang tinggi. Bentuk atau bidang kegiatan ini dalam mengamalkan prestasinya menjalankan tiga asas pokok, yaitu :

- 1 Terdapat suatu pengetahuan dasar yang dapat dipelajari secara seksama dan terdapatnya sikap pada seseorang yang menguasai sesuatu teknik yang dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat.
- 2 Keberhasilan yang dicapai oleh suatu profesi, ukuran standarnya adalah bagaimana kita menyelesaikan pelayanan cepat kepada masyarakat dan bukan apa yang dapat dicapai seseorang bagi kepentingan pribadinya.
- 3 Dikembangkan suatu sistem pengawasan atas usaha dan kegiatan praktis para profesional dalam mengamalkan pengetahuan dan hasil pendidikannya dengan melalui

didirikannya himpunan-himpunan atau asosiasi dan diciptakannya berbagai kode etik.

1.4 Hipotesis

Yosef Ferry Pratama dan Dian Wimar'ain (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Berdasarkan hasil penelitian dan atas dasar hasil pengujian hipotesis, secara keseluruhan penulisan penelitian ini dapat diambil 3 (tiga) kesimpulan yaitu yang pertama, pelatihan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan yang kedua adalah lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hendry Wijaya dan Emi Susanti (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin).” Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin dengan jumlah 39 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah *total*

sample atau sensus dimana dari seluruh populasi ini diambil semua sebagai sampel penelitian. Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisa regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Yuis Ferbya Baan (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Victoria Di Samarinda”. Penelitian ini dilakukan di Hotel Grand Victoria di Samarinda. Sampel penelitian adalah karyawan Hotel Grand Victoria dengan jumlah 73 orang. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji Reliabilitas, dan analisis regresi linear sederhana. Teknis analisis dengan menggunakan persamaan regresi linear sederhana dengan bantuan *software* SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel bebas (X) yaitu budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Amalini, Musadieg, Afrianty (2016) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh locus of control terhadap kepuasan kerja dan kinerja (Studi pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum / PDAM Kota Malang). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh locus of control terhadap kepuasan kerja dan

kinerja karyawan. Variabel penelitian ini meliputi internal locus of control, external locus of control, kepuasan kerja karyawan, dan kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa *internal locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan maupun kinerja karyawan.

Putu Ayu Prabayanthi dan Ni Luh Sari Widhiyani (2018) yang melakukan penelitian tentang “Pengaruh profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi pada kinerja auditor.” Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja auditor. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang auditor, maka semakin tinggi pula kinerja auditor yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu diatas maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja, budaya organisasi, locus of control dan profesionalisme berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 Logistics Divisi Regulated Agent Kantor Cabang Surabaya.
2. Lingkungan kerja, budaya organisasi, locus of control dan profesionalisme

berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 Logistics Divisi Regulated Agent Kantor Cabang Surabaya.

3. Profesionalisme berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 Logistics Divisi Regulated Agent Kantor Cabang Surabaya.

III. METODE PENELITIAN

Populasi menurut Sugiono (2017) pada dasarnya adalah himpunan semua hal yang ingin diketahui, kelompok dokumen atau konsep. Dalam penelitian ini populasi yang diteliti adalah karyawan PT. Angkasa Pura I Logistics Divisi Regulated Agent Kantor Cabang Surabaya dengan jumlah total 132 karyawan. Besarnya sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dan didapat sampel sebesar 57 orang.

IV. HASIL DAN ANALISA

Hasil analisa regresi linier berganda tentang pengaruh simultan antara lingkungan kerja, budaya organisasi, locus of control dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1 : ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	415,177	4	138,544	37,954	,000 ^a
Residual	83,671	53	3,243		
Total	498,848	57			

Dari tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa Secara simultan pengaruh dari lingkungan kerja, budaya organisasi, locus of control, dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari besarnya nilai F dan Signifikansi F. Dimana nilai F hitung sebesar 37,954 dan Signifikansi F sebesar 0,000 yang artinya secara simultan (bersama) terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja, budaya organisasi, locus of control dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai Signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi F < 0,05).

Sedangkan pengaruh parsial variabel independent berupa lingkungan kerja, budaya organisasi, locus of control dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada hasil analisa regresi linier berganda yang terdapat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2 : Ringkasan Hasil Analisa Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	97,416	13,618321		
Lingkungan Kerja	,532	,210342	0,48118	2,22869	,000
Budaya Organisasi	,755	,201936	0,50746	4,35042	,000
Locus of Control	,793	,213149	0,81331	4,81433	,000
Profesionalisme	,895	,271884	0,79262	4,79211	,000

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari

nilai t dan Signifikansi t yang mengikutinya. Dimana nilai t sebesar 2,22869 dengan Signifikansi t yang mengikuti sebesar 0,000 yang artinya secara signifikan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai Signifikansi t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi t < 0,05).

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai t dan Signifikansi t yang mengikutinya. Dimana nilai t sebesar 4,35042 dengan Signifikansi t yang mengikuti sebesar 0,000 yang artinya secara signifikan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai Signifikansi t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi t < 0,05).

3. Pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai t dan Signifikansi t yang mengikutinya. Dimana nilai t sebesar 4,81433 dengan Signifikansi t yang mengikuti sebesar 0,000 yang artinya secara signifikan locus of control berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai Signifikansi t

sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi $t < 0,05$).

4. Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai t dan Signifikansi t yang mengikutinya. Dimana nilai t sebesar 4,92191 dengan Signifikansi t yang mengikuti sebesar 0,000 yang artinya secara signifikan profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai Signifikansi t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi $t < 0,05$).

Sedangkan hasil analisa yang menunjukkan variabel mana diantara lingkungan kerja, budaya organisasi, locus of control dan profesionalisme yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada hasil analisa berikut ini:

Tabel 3 : Koefisien Determinasi

Variabel	Koefisien Determinasi Parsial
Lingkungan Kerja	0,48118
Budaya Organisasi	0,50746
Locus of control	0,81331
Profesionalisme	0,89262

Dari koefisien determinasi parsial diatas, maka yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel profesionalisme karena memiliki koefisien determinasi parsial terbesar, yaitu 0,89262 dibandingkan dengan variabel lainnya, lingkungan kerja sebesar 0,48118, budaya organisasi

sebesar 0,50746 dan locus of control sebesar 0,81331.

V. KESIMPULAN

Dari hasil analisa data dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Lingkungan kerja, budaya organisasi, locus of control dan profesionalisme berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 Logistics Divisi Regulated Agent Kantor Cabang Surabaya.
2. Lingkungan kerja, budaya organisasi, locus of control dan profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 Logistics Divisi Regulated Agent Kantor Cabang Surabaya.
3. Profesionalisme berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 Logistics Divisi Regulated Agent Kantor Cabang Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. 2015. *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Baan, Yuis Ferbya, 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Victoria Di Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2015, 3 (3): 675 -686).
- Ghufron, M. Nur dan Rini Risnawita S., 2016. *Teori-Teori Psikologi*. Ar-Ruzz Media, Jogjakarta.
- Gibson, James. L., Jhon M., Ivancevich dan James H., Donnelly, Jr., 2015, Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses, terjemahan oleh Joerban Wahid. Erlangga, Jakarta.
- Gomes, Faustino, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Terjemahan)*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard, 2014. *Kepemimpinan Birokrasi, Terjemahaan Harbani Pasolong*. Alfabeta, Bandung.
- Lubis, Suhrawardi K., 2015. *Etika Profesi Hukum*. Sinar Grafika, Jakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Maskun, Sumitro, 2015. *Profesi Aparatur Negara Dalam Birokrasi Indonesia*, Makalah Disajikan Pada Seminar Nasional Ilmu-Ilmu Sosial di Medan.
- Morgan, Clifford T., 2016. *Introduction to Psychology*. McGraw-Hill Book Company INC., New York.
- Newstrom, John W., 2016. *Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga, Jakarta.
- Prabayanthi, Putu Ayu dan Ni Luh Sari Widhiyani, 2018. Pengaruh profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi pada kinerja auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol.22.2 Februari 2018.
- Pratama, Yosef Ferry dan Dian Wimar'ain, 2018. Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management Analysis Journal – BMAJ*, Vol. 1 No. 1-Oktober 2018. ISSN 2623-0690.
- Rifqi, Muhammad. (2020). Analisis Hubungan antara Profesionalisme Auditor dengan Pertimbangan Tingkat Materialitas dalam Proses Pengauditan Laporan Keuangan. Dalam *Jurnal Fenomena*. [Online]. Vol 6 (1), 20 halaman. Tersedia: <http://www.uui.ac.id> ; <http://dppm.uui.ac.id> [di upload tanggal 4 Mei 2020).
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P, 2015. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Kedelapan, Terjemahan Pujaatmaka Hadyana. PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Schemerhorn, J.J., Hunt, J.G. & Orborn, R. N., 2015. *Introduction to Management*, John Wiley & Sons, Inc., New Jersey.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Tika, Pandudu, 2015. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Bumi Aksara, Jakarta
- Widodo, Sri, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan*

Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi. Manggu Media, Bandung.

Wijaya, Hendry dan Emi Susanti, 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Ecoment Global*, Volume 2, Nomor 1, Edisi Februari 2017.