

**PENGARUH BUDAYA KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPERASIONAL INBOUND  
PT. JNE EXPRESS SURABAYA**

**Hendro Kusuma**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardika

Email: hendro.kusuma15@gmail.com

**Abstrak:** Skripsi ini merupakan penelitian untuk kepentingan mengetahui hubungan dari Budaya Kerja (*Organizational Culture*), Lingkungan Kerja (*Work Environment*), dan Disiplin Kerja (*Work Discipline*) terhadap Kinerja Karyawan (*Employee Performance*). Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode kuantitatif dengan desain korelasional deskriptif. Dilakukan pada ruang lingkup perusahaan logistik JNE Express Cabang Utama Surabaya spesifikasi department operasional gudang dan pengiriman disebut Departement Inbound. Analisa data menggunakan beberapa rangkaian uji yaitu uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi, uji hipotesis korelasional, dan uji tabulasi silang. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji non-parametrik dikarenakan uji asumsi klasik data variabel hanya bersifat linier tidak memenuhi uji normalitas. Pengukuran variabel penelitian Kinerja Karyawan dengan 3 *point-scale* oleh Bangun (2012), Budaya kerja 4 *point-scale* disebut DOCS oleh Denison (2012), Lingkungan Kerja 7 *point-scale* oleh Sedarmayanti (2007), Disiplin Kerja 4 *point-scale* oleh Sutrisno (2013). Ditemukan bahwa keseluruhan aspek independen variabel memiliki hubungan positif dan berkorelasi kuat dengan dependent variabel. Budaya kerja - Kinerja Karyawan (sig.p – 0.000) nilai N (0.600\*\*) Lingkungan kerja – Kinerja Karyawan (sig.p – 0.000) nilai N (566\*\*) Disiplin Kerja - Kinerja Karyawan (sig.p – 0.000) nilai N (0.625\*\*)

**Kata kunci :** Budaya kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

**Abstract:** *This thesis is a research for the purpose of knowing the relationship of Organizational Culture, Work Environment, and Work Discipline to Employee Performance. This research is a quantitative method with a descriptive correlational design. It is carried out within the scope of the logistics company JNE Express, Surabaya Main Branch, the specifications for the warehouse and shipping operations department are called the Inbound Department. Data analysis used several series of tests, namely validity test, reliability test, assumption test, correlational hypothesis test, and cross tabulation test. Hypothesis testing in this study using non-parametric tests due to the presence of abnormal analysis because just at test classic assumption this research variable just accept the linearity test not with the normality test. Measurement of employee performance research variables with 3 point-scale by Bangun (2012), 4 point-scale organizational culture called DOCS by Denison (2012), 7-point-scale work environment by Sedarmayanti (2007), 4-point-scale work discipline by Sutrisno (2013). It was found that all aspects of the independent variable had a positive relationship and were strongly correlated with the dependent variable. Organizational Culture - Employee Performance (sig.p – 0.000) N score (0.600\*\*) Work environment – Employee Performance (sig.p – 0.000) N score (566\*\*) Work Discipline - Employee Performance (sig.p – 0.000) value N (0.625\*\*)*

**Keywords:** *Organizational Culture, Work Environment, and Work Discipline, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Organisasi menjadi suatu alat untuk mencapai tujuan yang telah disepakati dengan menjalankan suatu proses yaitu menghubungkan orang-orang yang terlibat didalam organisasi tersebut. Dengan menyatupadankan tugas serta fungsi dalam organisasi (Saefullah, 2012 dalam (Husaini & Firtria, 2019)). Perusahaan sangat identik dengan adanya organisasi demi tercapainya visi dan misi perusahaan. Salah satu unsur terpenting organisasi perusahaan dalam rangka untuk tercapainya suatu tujuan tertentu tersebut ialah Sumber Daya Manusia (SDM)..

Sumber Daya manusia sendiri ialah individu produktif untuk melakukan suatu kegiatan dan memiliki fungsi sebagai penggerak dalam organisasi, yang kemudian disebut sebagai asset pada suatu perusahaan atau instansi. SDM pada suatu organisasi di perusahaan, yang kemudian disebut sebagai karyawan. Karyawan menurut KBBI ialah orang yang bekerja pada suatu lembaga dengan mendapatkan upah atau gaji berdasarkan kesepakatan atas produktivitas kerja yang dilakukan. Dengan kata lain produktivitas bekerja adanya kaitan erat dengan kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan (*Employee Performance*) oleh Colquitt, Le Pine dan Wesson (2011) dinyatakan sebagai serangkaian perilaku karyawan yang memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi, kinerja karyawan tersebut terdapat dua kemungkinan dapat berkontribusi positif atau sebaliknya negatif terhadap tujuan organisasi (Suwandono & Sutanto, 2015).

Kinerja karyawan merupakan hasil output dari proses manajemen organisasi terhadap fungsi masing – masing karyawan, hasil output kinerja tersebut dapat diukur secara konkrit dan dipertanggungjawabkan (Sedarmayanti, 2007). Pengertian lain oleh Stoner (1995 ; 113, dalam (Muizu, Kaltum, & Sule, 2019)) kinerja karyawan adalah prestasi yang ditunjukkan oleh karyawan itu sendiri. Beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan diantaranya ketepatan waktu dalam menyelesaikan

pekerjaan, kemampuan individu untuk bekerja sama dan tingkat inisiatif dari individu karyawan Sutrisno (2009, dalam (Suwandono & Sutanto, 2015)).

Kemajuan perusahaan ditentukan oleh produktivitas kinerja karyawan. Selanjutnya, peran perusahaan dinilai penting untuk mendukung kinerja karyawan. Dukungan dari perusahaan berupa budaya kerja yang sehat, sistem penerapan disiplin kerja, budaya komunikasi antar karyawan hingga pimpinan dapat berjalan dengan baik dan dukungan sarana prasarana dari perusahaan dapat memudahkan pencapaian kinerja karyawan yang diharapkan. Budaya kerja (*organizational culture*) dapat menentukan kinerja karyawan.

Oleh (Smith, 2009) budaya kerja ialah persepsi bersama yang membentuk sistem dan nilai kemudian diyakini oleh semua anggota organisasi. Pengertian lainnya oleh Sutrisno, (2010 dalam (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018)) budaya kerja merupakan seperangkat sistem didalamnya terkandung nilai – nilai (*values*), norma – norma (*beliefs*), asumsi (*assumptions*) dan beberapa norma lama yang berlaku.

Menurut, (Denison, Nieminen, & Kotrba, 2012) budaya kerja memiliki empat dimensi dengan masing – masing dimensi terdapat tiga indikator. Empat dimensi diantaranya *involvement*, *consistency*, *adaptability* dan *mission*. Selain budaya kerja, lingkungan kerja pada suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Konsepsi dan perhatian perusahaan terhadap lingkungan kerjam menurut peneliti juga menjadi salah satu aspek yang akan diteliti dikarenakan hal tersebut juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja (*work environment*) oleh Sutrisno (2009, p.118) ialah keseluruhan sarana prasarana kerja dalam suatu ruang lingkup kerja karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan kegiatan pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (2007) lingkungan kerja tidak hanya berdasarkan lingkungan kerja secara fisik namun lingkungan kerja juga berkaitan dengan kondisi interaksi hubungan antara Sumber Daya Manusia atau karyawan yang ada dalam

organisasi tersebut (karyawan rekan kerja & hubungan antara atasan – bawahan).

Indikator untuk mengukur lingkungan kerja diantara lain menurut Sedarmayanti (2007, dalam Suwandono & Sutanto, 2015) suhu udara di tempat pekerjaan, hubungan antar karyawan, tingkat pencahayaan di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, dan hubungan karyawan dengan pimpinan perusahaan di ruang lingkup tempat bekerja.

Pada penelitian kali ini selain budaya kerja dan lingkungan kerja sebagai *independent variable* (IV) yang nantinya akan mempengaruhi *dependent variable* (DV) kinerja karyawan, peneliti tertarik pada variable disiplin kerja. Disiplin kerja (*work discipline*) merupakan variable penting dalam organisasi untuk mengembangkan sumber daya manusia atau anggota organisasi. Beberapa pengertian disiplin kerja. Menurut Sudarma (2014) disiplin kerja merupakan bentuk *control* atau pengendalian individu karyawan untuk tetap dapat mengimplementasikan tujuan dari organisasi.

Hasibuan (2003) dijelaskan lebih terperinci terkait disiplin kerja a) datang tepat waktu : karyawan datang pada jam kerja sesuai dengan kesepakatan bersama terhitung absensi b).peraturan mengenai cara melakukan pekerjaan : berorientasi pada pelaksanaan tugas atau jobtask yang telah dibebankan kepada karyawan c). mengenai cara berpakaian : cara berpakaian karyawan yang sesuai dengan keteraturan perusahaan dan waktu menggunakan atribut. d) melaksanakan kepatuhan peraturan perusahaan : karyawan mampu berhati – hati dalam melaksanakan keteraturan perusahaan mulai dari hal kecil menggunakan perlengkapan perusahaan. e) tanggung jawab : kemampuan karyawan melakukan tugas dengan penuh tanggung jawab dan tidak menghindar.

Objek dari penelitian kali ini ialah karyawan organik dan non organik pada perusahaan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir (JNE Express Cabang Utama Surabaya), kemudian karyawan yang terspesifikasi

kedalam ruang lingkup penelitian ialah karyawan department inbound operasional

## LANDASAN TEORI

### **Kinerja Karyawan (*Employee Performance*)**

Kinerja karyawan merupakan hasil kinerja karyawan terhadap sebuah proses manajemen terhadap tugas yang dibebankan, dimana secara keseluruhan hasil kerjanya harus dapat ditunjukkan untuk kemudian dibuktikan dan diukur secara konkrit (Sedarmayanti, 2007).

Variabel kinerja karyawan (*employee performance*) oleh Bangun (2012) & Sutrisno (2009) pada penelitian yang dilakukan oleh Suwondo & Sutanto (2015) dapat diukur dari pengamatan : ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, tingkat inisiatif karyawan, dan kemampuan karyawan dalam bekerja sama atau berkolaborasi.

### **Budaya Kerja (*Organizational Culture*)**

Berdasarkan (Denison, Nieminen, & Kotrba, 2012) budaya kerja dapat digolongkan asumsi dan kepercayaan suatu anggota karyawan terhadap suatu pelaksanaan struktural dalam organisasi. Apabila budaya kerja tersebut dapat membantu kinerja menjadi lebih efektif maka budaya kerja tersebut dianggap berhasil.

Variabel budaya kerja (*organizational culture*) oleh Denison, Niemen, & Kotrba (2012). Dikenal dengan sebutan DOCS (*Denison Organization Culture Survey*) menyebutkan terdapat empat dimensi pengukuran, yaitu : *involvement, consistency, adaptability* dan *mission*.

### **Lingkungan Kerja (*Work Environment*)**

Memiliki definisi oleh Sedarmayanti (2007, Norianggono, Hamid, & Ruhanna, 2014) lingkungan kerja dibagi atas dua kategori lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik ialah semua keadaan berbentuk fisik dimana berada di tempat kerja dan dapat mempengaruhi individu organisasi secara langsung maupun tidak

langsung. Lingkungan kerja non fisik ialah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan interaksi antara rekan kerja, atasan dan bawahan.

Variabel lingkungan kerja (*work environment*) dapat diukur melalui dua aspek utama lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik. Berikut penjelasannya lingkungan fisik (penerangan cahaya ruangan, suhu udara, keamanan tempat bekerja, minimalisir suara bising, dan tata letak ruang atau struktur bangunan) pada lingkungan non-fisik (hubungan karyawan dengan rekan kerja dan hubungan secara structural atasan-bawahan atau bawahan-atasan).

### **Disiplin Kerja (*Work Discipline*)**

Oleh Hasibuan (2006, dalam Tanto, Dewi & Budio, 2012) kedisiplinan dalam bekerja ialah kesadaran dan kesediaan individu seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Ketidak disiplin karyawan akan berakibat negative bagi perusahaan.

Beberapa pelaksanaan dimensi variabel disiplin kerja (*work discipline*) Singodimedjo (2011, dalam (Nurchayho & Alek, 2017) adalah sebagai berikut : taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

## **HUBUNGAN ANTAR VARIABEL**

### **Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan oleh Diah Indriani Suwondono & Eddy Madio Sutanto pada tahun 2015 dengan judul Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Salah Satu Cabang Bank Swasta di Kota Malang dengan responden sebanyak 40 responden. Ketiga variabel mempengaruhi berkorelasi positif dan signifikansi ( $< 0,05$ ) terhadap variabel terpengaruh secara positif, sehingga dapat disimpulkan saling berhubungan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan oleh Apfia Ferawati (2017) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan responden sebanyak 40 responden. Pada penelitian tersebut memiliki tiga variable; yang memiliki persamaan dengan penelitian kali ini. Kedua variabel independent memiliki hasil korelasi yang positif dan signifikan terhadap *dependent variabel* dengan signifikansi ( $< 0.05$ )

### **Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas**

Penelitian yang dilakukan oleh Mufti Aspiyah & S Martono (2016) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja pada unit usaha CV Lut Putra Solder dengan responden sebanyak 104 responden. Penelitian ini dilakukan dengan didapati analisa hasil dari uji yaitu Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan sebagai *independent variabel* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja sebagai *dependent variabel*. Produktivitas kerja memiliki arti yang sama dengan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Budaya kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ras Muis, J Jufrizen & Muhammad Fahmi (2018) dengan Pengaruh Budaya kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadian (Persero) Kanwil I di kota Medan dengan responden sebanyak 60 responden. Penelitian tersebut dilakukan memiliki kesamaan dengan penelitian kali ini, dimana Budaya kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan di PT Pegadian Persero Kanwil I Kota Medan. Budaya kerja memperkuat terjadinya suatu peningkatan produktifitas kinerja karyawan di perusahaan BUMN yang beruanglempung dengan layanan program pegadaian.

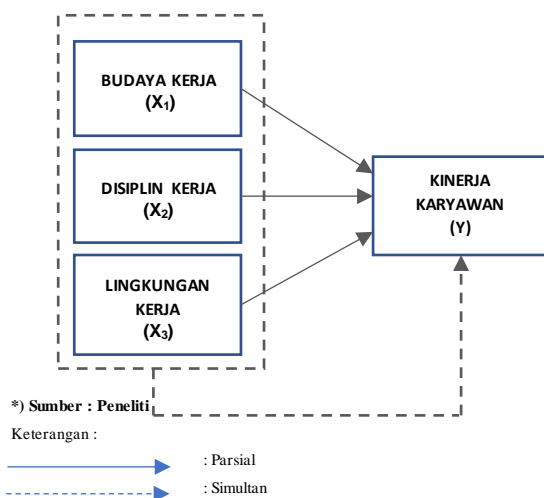
## Pengaruh Budaya kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Jessica Clarine Tanuwibowo & Eddy M Sutanto (2014) dengan Pengaruh Budaya kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Sarana Sukses dengan responden sebanyak 51 responden. Penelitian tersebut dilakukan memiliki kesamaan dengan penelitian kali ini, dimana Budaya kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan di PT Tirta Sarana Sukses.

Berdasarkan variabel diatas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>: Budaya Kerja (X<sub>1</sub>) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H<sub>2</sub> :Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H<sub>3</sub> : Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H<sub>4</sub> :Budaya Kerja (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hipotesis diatas maka kerangka dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 1:** Kerangka Penelitian

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini memiliki design kuantitatif korelasional, untuk mengetahui uji hubungan terhadap variabel budaya kerja (*organizational culture*), lingkungan kerja (*work environment*), disiplin kerja (*work discipline*) terhadap kinerja karyawan (*employee performance*). Pada pengumpulan data menggunakan desain pengukuran survey angket responden (penelitian kuantitatif). Rangkaian penelitian ini bersifat deskriptif eksplanasi, dengan tujuan untuk menjelaskan hasil dari fenomena penelitian ini.

Populasi manusia merupakan jumlah secara keseluruhan yang akan dilakukan dalam penelitian. Oleh Kuncoro (2003, dalam Krisbyant, 2019) mendefinisikan populasi sebagai keseluruhan elemen dalam kelompok berbagai orang, objek dan lingkungan penelitian. Selanjutnya, oleh Arikunto (2006, dalam Samidi, 2015) dijelaskan bahwa apabila sampel populasi kurang dari seratus (<100) maka sampel yang diambil yaitu pada 100 sampel.

Sampel merupakan bagian dari jumlah populasi yang kemudian disesuaikan dengan jumlah yang lebih kecil berdasarkan kesesuaian karakteristik responden penelitian. Menurut Sugiyono (2015, Widarasandi, 2019) sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dapat merepresntasikan jumlah dari populasi responden. Pada peneliain ini menggunakan metode simple random sampling dan menggunakan teknik probability pada pengumpulan sampel responden penelitian.

Sampel yang digunakan pada penelitian ini merupakan sampling internal yaitu karyawan JNE Express Cabang Utama Surabaya dengan kriteria merupakan karyawan di bidang operasional *core bisnis* yaitu departemen Inbound Gudang dan Inbound Delivery dan dari berbagai jenis kontrak yang ada di JNE Express Surabaya (karyawan non organik dan karyawan organik).

Penentuan jumlah sampel mengikuti persyaratan oleh (Hair et al., 2010) dimana model penelitian dengan jumlah construct kurang dari lima dan dengan minimal tiga

variabel penelitian maka ukuran sampel yang disarankan adalah berjumlah 100 hingga 200 responden.

Populasi dari perusahaan JNE Express Surabaya akan terdiri pada jumlah karyawan yang berada di department Operasional Inbound wilayah JNE Express Cabang Utama Surabaya berada di kantor Semabung (Pusat Surabaya). Berdasarkan data internal yang telah dilakukan screening oleh pihak HRD JNE Express Surabaya, didapati terdapat dua bagian divisi dari tiga bagian divisi pada department operasional JNE Express Surabaya yang akan dijadikan sample penelitian. Dengan total populasi sebanyak 130 karyawan.

Berdasarkan Sugiyono (2017) pengertian dari sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal tersebut dilakukan apabila jumlah populasi relative kecil dan diperuntukan jumlah populasi kurang dari 100 responden

Rancangan Sampel penelitian ini memerlukan sebanyak 98 responden. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan seksama dan menggunakan teknik nonprobability sampling yaitu, teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/ kesempatan bagi setiap orang atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik *non-probability* sampling yang digunakan adalah *convenience sampling*. Teknik ini disebut juga dengan *incidental sampling* yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang bertemu dengan peneliti secara tidak sengaja. (Sugiyono, 2017)

Dari hasil pengambilan sampel terhadap populasi responden, kemudian diberikan kuesioner dengan butir pernyataan yang telah melalui beberapa uji kelayakan penggunaan. Pada kuesioner akan menangkap persepsi responden dengan menggunakan skala *likert* dengan ukuran lima rentang. Berikut untuk penjelasan skala *likert* yang digunakan :

Skor 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Skor 2 = Tidak Setuju (TS)

Skor 3 = Netral (N)

Skor 4 = Setuju (S)

Skor 5 = Sangat Setuju (SS)

Pengolahan data penelitian akan menggunakan *software* pengukuran statistik *SPSS 24 for Windows*. Analisis data SPSS akan dibagi menjadi 6 bagian yakni analisis *uji instrument*, *uji asumsi klasik*, *uji norming*, *uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)*, *tabulasi silang*, dan *uji hipotesis*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Jumlah Responden

Total pelaksanaan penelitian ini menggunakan sebanyak 102 responden yang diproses dilakukan analisis. Berdasarkan penghitungan yang telah dijelaskan pada paragraph diatas sebelumnya. Berikut gambaran dari persebaran jumlah responden dan dibagi menjadi beberapa kategori yang telah dilakukan peneliti.

**Tabel 1** Distribusi Persebaran Jumlah Responden : Jenis Pekerjaan Karyawan

Jenis Wilayah SDM	f	%
SDM Kantor	22	21.5
SDM Gudang	80	78.5
<b>Total Jumlah</b>	<b>102</b>	<b>100.0</b>

\*) Sumber data : Google Form Penelitian Hendro Kusuma

Dijabarkan kembali pada jumlah responden kepada ruang lingkup jenis kontrak karyawan pada responden, JNE Express Surabaya di wilayah department internal operasional inbound.

**Tabel 2** Distribusi Persebaran Jumlah Responden : Ruang Lingkup Jenis Kontrak Kerja Karyawan

Jenis Kontrak Kerja	f	%
Karyawan Organik	90	88.2
Karyawan Non - Organik	12	11.7
<b>Total Jumlah</b>	<b>102</b>	<b>100.0</b>

## Uji Instrument

Pelaksanaan ini dilakukan untuk mengetahui persebaran respon dari setiap variabel penelitian. Pengukuran dilakukan dengan mengamati *Alpha Cronbach (a) > 0.7* serta nilai CITC  $> 0.3$ . Berikut merupakan hasil uji realibilitas keempat variabel penelitian. Pada penamaan variabel akan budaya kerja menjadi (OC), lingkungan kerja (WE), disiplin kerja (WD), dan pada kinerja karyawan (EP)

**Tabel 3.** Uji Reliabilitas

Variabel	Rentang CITC	Alpha Cronbach (a)	Status	Butir Diterima
OC	0.278 - 0.862	0.971	Reliabel	20
WE	0.472 - 0.768	0.921	Reliabel	14
WD	0.475 - 0.777	0.876	Reliabel	10
EP	0.804 - 0.871	0.952	Reliabel	7

\*) Sumber data : Google Form Penelitian Hendro Kusuma

Hasil tersebut keempat variable penelitian memiliki persebaran data yang realibitas dikatakan baik, karena memenuhi syarat *Alpha Cronbach (a) > 0.7* dan nilai CITC  $> 0.3$ . Artinya persebaran data responden bersifat reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

Pada pelaksanaan uji asumsi klasik akan dilakukan uji normalitas data dan uji linieritas data. Uji ini akan menentukan pengelolaan analisis data hipotesis, dapat dikatakan berfungsi parsial atau tidak parsial.

**Tabel 4.** Uji Data Normalitas

Variabel	Sig. (p)	Status
OC	0.000	Tidak Normal
WE	0.001	Tidak Normal
WD	0.000	Tidak Normal
EP	0.000	Tidak Normal

\*) Sumber data : Google Form Penelitian Hendro Kusuma

Keseluruhan variabel penelitian dinyatakan persebaran tidak normal, memiliki nilai signifikansi  $(p) > 0.05$ .

**Tabel 5.** Uji Data Linieritas

Variabel	Sig. (p)	F	Status
OC-EP	0.000	101.574	Linier
WE-EP	0.000	83.559	Linier
WD-EP	0.000	126.507	Linier

Keseluruhan variabel pada uji linieritas dinyatakan memiliki persebaran yang linier, ketiga hubungan variabel tersebut dapat dinyatakan linier, dikarenakan memiliki nilai signifikan  $(p) \leq 0.05$ .

Dari pelaksanaan uji asumsi klasik, didapati bahwa uji normalitas dinyatakan tidak memenuhi syarat sedangkan pada pelaksanaan uji linieritas memenuhi syarat. Maka pelaksanaan uji hipotesis menggunakan metode *non-parametric test*. Dikarenakan hanya salah satu uji saja yang memenuhi pelaksanaan uji asumsi klasik.

## Uji Norming

Pelaksanaan uji norming untuk mengamati kekuatan dari setiap pelaksanaan persebaran data responden terhadap keseluruhan variabel penelitian. Dikategorikan sangat tinggi, tinggi, rendah, dan sangat rendah sesuai dengan lima skala *likert*.

### a. Employee Performance

**Tabel 6.** Uji Norming *Employee Performance*

Kategori Skor	Rentang Skor	f	%
ST	46 <	53	52.0
T	41 - 45	18	17.6
R	22 - 26	23	22.5
SR	17 - 21	5	4.9
<b>Jumlah Total</b>		<b>102</b>	<b>100.0</b>

Variabel terpengaruh kinerja karyawan (*employee performance*) memiliki nilai skor yang sangat tinggi dan tinggi menjadi dominan penilaian responden.

b. *Organizational Culture*

**Tabel 7.** Uji Norming *Organizational Culture*

Kategori Skor	Rentang Skor	f	%
ST	163 <	51	50.0
T	144 - 162	30	29.4
R	125 - 143	13	12.7
SR	107 - 125	7	6.9
<b>Jumlah Total</b>		<b>102</b>	<b>100.0</b>

Variabel terpengaruh *organizational culture (OC)* memiliki nilai skor yang sangat tinggi dan tinggi menjadi dominan penilaian responden.

c. *Work Environment*

**Tabel 8.** Uji Norming *Work Environment*

Kategori Skor	Rentang Skor	f	%
ST	63 <	51	50.0
T	55 - 62	30	29.4
R	46 - 54	13	12.7
SR	38 - 45	7	6.9
<b>Jumlah Total</b>		<b>102</b>	<b>100.0</b>

Variabel terpengaruh *work environment (WE)* memiliki nilai skor yang sangat tinggi dan tinggi menjadi dominan penilaian responden.

d. *Work Dicipline*

**Tabel 9.** Uji Norming *Work Dicipline*

Kategori Skor	Rentang Skor	f	%
ST	46 <	53	52.0
T	41 - 45	18	17.6
R	36 - 40	23	22.5
SR	31 - 35	5	4.9
<b>Jumlah Total</b>		<b>102</b>	<b>100.0</b>

Variabel terpengaruh *work dicipline (WD)* memiliki nilai skor yang sangat tinggi dan tinggi menjadi dominan penilaian responden.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) merupakan sebuah uji penelitian secara simultan digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan dalam variabel bebas (*independent variabel*) terhadap variabel tergantung (*dependent variable*)

**Tabel 10.** Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

R	R. Square	Adjust R Square	F	Sig.
0.824	0.679	0.670	69.228	0.000

Koefisien determinasi R menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi pada kolom *R-Square* menunjukkan terdapat pada nilai 0.679 (67,9%) yang memiliki arti bahwa *independent variabel* berkontribusi sebanyak angka tersebut, kepada *dependent variabel*. Sisa dari prosentase sebanyak 0,321 (32,61%) dipengaruhi oleh diluar variabel penelitian. Terlihat dari hasil tersebut *independent variable* memiliki pengaruh yang cukup tinggi terhadap *dependent variable*, dibandingkan faktor dari luar penelitian yang mempengaruhi kinerja karyawan.

**Uji Tabulasi Silang**

Uji analissi ini bertujuan untuk mengetahui asosiasi antara variable bebas dan variable tergantung. Maka digunakanlah uji tabulasi silang / *crosstabs*.

**Tabel 11.** Uji Tabulasi Silang

Keterangan	Hubungan Variabel	sig. (p)	Status
IV1 - DV	OC-EP	0.000	Asosiasi
IV2 - DV	WE-EP	0.000	Asosiasi
IV3 - DV	WD-EP	0.000	Asosiasi

\*) Sumber data : Google Form Penelitian Hendro Kusuma

Keseluruhan hasil uji *crosstabs* bahwa hubungan silang memiliki korelasional dan saling berasosiasi artinya variabel penelitian ini saling berhubungan untuk dilakukan pembahasan.

**Uji Hipotesis**



Metode pelaksanaan ini dilakukan untuk menjawab penyusunan hipotesis penelitian. Uji hipotesis akan dilakukan menggunakan *non-parametric test*. Uji *non-parametric* dilakukan dikarenakan hasil uji asumsi klasik variabel penelitian hanya bersifat *linieritas* namun persebaran data tidak normal.

**Tabel 12.** Uji Hipotesis (*non parametric*)

Variabel	Correlation Coeficients	Sig.(p)	N	Status (H <sup>1</sup> )
OC-EP	0.600**	0.000	102	Berkorelasi
WE-EP	0.566**	0.000	102	Berkorelasi
WD-EP	0.625**	0.000	102	Berkorelasi

Dari hasil tersebut dapat diartikan keseluruhan variabel memenuhi H<sub>1</sub> bahwa ketiga *independent variabel (organizational culture, work environment, work discipline)* mempengaruhi *dependent variable (employee performance)*. Melihat dari *correlation coefficients* bahwa ketiga variabel tersebut berhubungan kuat dengan *dependent variabel*.

Bahwa H<sup>1</sup> diterima secara keseluruhan dikarenakan *coefficient correlation* hasil cukup tinggi dan positif dan signifikan dari tahap kesalahan. Dapat disimpulkan *independent variable* dengan *dependent variable* saling berkorelasi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Dapat disimpulkan pada setiap *independent variable* (IV<sub>1</sub>) Budaya kerja ; (IV<sub>2</sub>) Lingkungan Kerja ; (IV<sub>3</sub>) Disiplin Kerja memiliki peran yang saling berkorelasi positif dengan (DV) Kinerja Karyawan pada karyawan departement operasional *inbound* JNE Express Cabang Utama Surabaya.

Budaya kerja secara parsial memenuhi pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis (H<sub>1</sub>) teruji kebenarannya. Hasil penelitian ini didapati bahwa budaya kerja yang diberikan berdampak pada kinerja karyawan. Departement *Inbound* operasional memiliki budaya kerja yang sesuai dengan persepsi karyawan JNE Express Surabaya.

Lingkungan Kerja secara parsial memenuhi pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis (H<sub>2</sub>) teruji kebenarannya. Hasil penelitian ini didapati bahwa persepsi Lingkungan Kerja akan membentuk konsepsi terbentuknya peningkatan kinerja karyawan.

Beberapa aspek pada department operasional *Inbound* JNE Express Surabaya secara lingkungan kerja fisik dan non-fisik dapat mendukung terjadinya kinerja karyawan, ruangan yang cukup dengan pencahayaan, ruang lingkup untuk admin *inbound* menggunakan AC dan untuk pelaksana gudang menggunakan kipas angin dan blower, secara non fisik ruang lingkup lingkungan kerja saling mendukung terkait pelaksanaan dalam bekerja.

Disiplin Kerja secara parsial memenuhi pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis (H<sub>3</sub>) teruji kebenarannya. Hasil penelitian ini didapati bahwa persepsi Disiplin Kerja akan membentuk konsepsi terbentuknya kinerja karyawan.

Dikarenakan disiplin kerja di department *inbound* operasional JNE Express Surabaya memiliki dampak pada kesepakatan layanan pelaksanaan pengiriman. Apabila disiplin kerja baik secara waktu, ketentuan SOP (Standar Operasional Perusahaan), dan mengikuti kebijakan yang ada, proses inti bisnis JNE Express Surabaya termasuk department operasional *inbound* akan meraih kinerja karyawan yang tinggi.

Secara Simultan variabel (X<sub>1</sub>) Budaya kerja, (X<sub>2</sub>) Lingkungan Kerja, (X<sub>3</sub>) Disiplin Kerja mempengaruhi (Y) Kinerja Karyawan Sehingga hipotesis (H<sub>4</sub>) teruji kebenarannya.

Karyawan department operasional *inbound* terkhusus pada bagian admin gudang merasa dapat nyaman untuk melanjutkan tugas tanggung jawab apabila ruangan dalam keadaan sejuk (lingkungan kerja), karyawan department operasional *Inbound* merasa dihargai apabila kinerjanya dapat diukur secara jelas (*involvement*-budaya kerja), dan operasional *inbound* JNE Express Surabaya menjunjung tinggi tingkat disiplin yang tinggi (disiplin kerja) perihal masuk pada waktu jam kerja tepat

waktu dikarenakan kebutuhan pemenuhan alur proses bisnis inti sesuai dengan *service level agreement (SLA)* / kesepakatan waktu paket dapat sampai di pelanggan juga harus dapat dijaga konsistensinya masing – masing SDM.

Pada penelitian tentunya terdapat kelemahan hal tersebut disadari oleh peneliti. Peneliti pada pelaksanaan penelitian mengamati pada saat pengumpulan kolektifitas data penelitian kuesioner. Alur kerja yang sangat padat pada JNE Express Surabaya terutama pada pelaksanaan gudang operasional inbound menjadi tantangan bagi peneliti. Dikarenakan dengan kesibukan operasional lapangan yang sangat tinggi pengisian kuesioner akan menjadi hal yang rawan terhadap pengerjaan secara asal dan bias.

Adapun beberapa saran yang dikemukakan peneliti kepada peneliti selanjutnya : Perlu adanya pengembangan terhadap budaya kerja, jika perlu variabel tersebut diteliti lebih mendalam Kembali. Dikarenakan pada penelitian ini dibahas hanya pada permukaan. Pentingnya Budaya kerja disadari bahwa akan menentukan setiap kebijakan yang diambil oleh pemegang saham, pimpinan dan beberapa coordinator terakait. Maka saran selanjutnya mengenai budaya kerja dapat ditelaah menggunakan OCAI.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, N. H., Shamsuddin, A., Wahab, E., & Hamid, N. A. (2014). The Relationship Between Organizational Culture and Product Innovativeness. *Procedia Social and Behavioral Sciences Vol 129 (DOI : 10.1016/j.sbspro.2014.03.659)*, 140-147.
- Aini, W. (2015). Efektivitas Intervensi Perubahan Strategi PT.Finnet Indonesia. *Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma*, 74-82.
- Almustofa, R. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Semarang: Universitas Diponegoro : Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Arishanti, K. I. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur, & Sipil) Universitas Gundarma Vol.3*, 44-52.
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja. *Universitas Negeri Semarang Management Analysis Journal Vol 5 No 4*, 339-346.
- Bangun, S. U. (2019). *Analisis Pemetaan Budaya Organisasi Menggunakan Organization Culture Assesment Instrument (OCAI) Pada PT Bank Negara Indonesia Persero Tbk. KCU USU Medan*. Medan: Program Studi Strata 1 Manajemen Ekstensi Universitas Sumatera Utara Medan.
- Baskoro, C. A. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Universitas Negeri Semarang Management Analysis Journal Vol.3 No.2*, 1-12.
- Denison, D., Nieminen, L., & Kotrba, L. (2014). Diagnosing organizational cultures: A conceptual and empirical review of culture effectiveness surveys. *European Journal of Work and Organizational Psychology Vol. 23, No. 1, 145–161*, <http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2012.713173>, 145-163.
- Dewi, R. (2020, 4 20). *UNDP Respiratory*. Retrieved from <https://repository.unpad.ac.id/frontdoor/index/index/year/2020/docId/23098>
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol13 No1 ISSN 1978-2586 EISSN 25974823*, 1-15.

- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Program Manajemen Bisnis Universitas Kristen Petr AGORA Vol 5 No 1*, 1-3.
- Husaini, H. F. (2019). Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan) Volume 4 No.1*, 43-54.
- Koesmono, H. T. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Ekonomi Manajemen Vol 7 No 2 Universitas Kristen Petra*, 162-178.
- Lizbetinova, L. (2016). The Application of the Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) to Logistics Enterprises. *Rukopis primljen: 23. 3. (DOI 10.17818/NM/2016/SII7)*, 170-176.
- Maulana, F. A. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah : Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Muis, M. R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah Vol.01 No.01*, 9-25.
- Norianggono, Y. C., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis JAB Vol.8 No.2*, 1-10.
- Parashakti, R. D. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Budaya Organisasi Perilaku Inovatif Karyawan (Studi Kasus di PT. Bank Danamon Indonesia). *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Vol 9 No 2*, 81-96.
- Saputra, W., & Wibowo, I. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai PPSU Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnapiwayana Vol 5 No 2*, 1-19.
- Septianto, D. (2010). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang: Universitas Diponegoro : Fakultas Ekonomi.
- Smith, E. E. (2009). *The Relationship Between Organizational Culture, Societal Culture, and Leadership Styles*. Capella University. Mineapolis: Capella University.
- Sudarma, K. (2014). Profesional Behavior Based On The Employees Development. *Jurnal Dinamika Manajemen Vol 5 No 1*, 1-11.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia . *ADAARA : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol 9 No 2 P-ISSN : 2407- 8107 E-ISSN : 2685 - 4538*, 952-962.
- Sutrisno, E. (2010). Pengaruh Budaya Organisasi, Stress Kerja, dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan CV Bintang Karya Putra Di Surabaya. *Ekuitas Akreditasi Vol 14 No 4 Univeristas 17 Agustus Surabaya*, 460-468.
- Sutrisno, Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Journal Of Management, Volume 2 No.2*, 1-12.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *JMK, VOL. 17, NO. 2, SEPTEMBER 2015, 135-144*, 135-144.
- Tanto, D., Dewi, S. M., & Budio, S. P. (2012). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi

Produktivitas Pekerja Pada Pengerjaan Atap Baja Ringan di Perumahan Green Hills Malang. *Jurnal Rekayasa Sipil Vol6 No1 ISSN 1978 – 5658*, 69-83.

Tanuwibowo, J. C. (2014). Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional. *Trikonomika Vol.13 No.02 (Universitas Kristen Petra)*, 136-144.

Usman, R. B. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Spiritualitas Terhadap Purposeful Work*. Jakarta: Universitas Negeri Islam Syarif Hidayatullah Jakarta : Fakultas Psikologi.

Vuspasari, K. (2011). Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol 2 No 1* , 81-93.

Wibowo, W. S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai PPSU Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana Vol 5 No 2* , 1-19.