

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Investama Distribution Center Bandung

Delia Lestari¹, Bahmid I Magi², Yuni Mayanti³

^{1,2,3}Manajemen Bisnis Syariah, Universitas Ma'soem, Indonesia
delialestarii868@gmail.com

Received : Apr' 2025 Revised : Apr' 2025 Accepted : Apr' 2025 Published : Apr' 2025

ABSTRACT

The background of this study is the issue of organizational culture such as employees who are accustomed to leaving the office prematurely and the work environment such as inadequate storage facilities that cause untidiness in the employee's workspace. This study aims to determine how organizational culture and work environment influence employee performance partially and simultaneously at PT Tirta Investama DC Bandung. The type of research is quantitative with an associative method. The collection technique is through questionnaires, observations and interviews with employees of the company being studied. The population is all production employees at PT Tirta Investama DC Bandung, totaling 114 people with a sample of 54 people. The results of the study at PT Tirta Investama Distribution Center Bandung showed that there was a significant influence of organizational culture on employee performance of 44.4% with the results of $t_{count} > t_{table}$ ($6.442 > 1.298$) meaning H_1 was accepted, there was a significant influence of the work environment on employee performance of 28.1% with the results of $t_{count} > t_{table}$ ($4.503 > 1.298$) meaning H_1 was accepted, and simultaneously there was a significant influence between organizational culture and work environment on employee performance of 51% with the results of the F test $f_{count} > f_{table}$ ($26.550 > 2.19$).

Keywords: Employee Performance; Organizational Culture; Work Environment.

ABSTRAK

Latar belakang penelitian ini terkait dengan masalah budaya organisasi karyawan yang terbiasa meninggalkan kantor sebelum waktunya dan lingkungan kerja yang tidak kondusif karena disebabkan kurangnya ruangan penyimpanan barang yang menimbulkan ketidakrapihan didalam ruangan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara persial dan simultan di PT Tirta Investama DC Bandung. Jenis penelitian yaitu kuantitatif dengan metode asosiatif. Teknik pengumpulan melalui *kuesioner*, *observasi* dan wawancara terhadap karyawan perusahaan yang diteliti. Populasinya yaitu seluruh karyawan produksi di PT Tirta Investama DC Bandung yang berjumlah 114 orang dengan sampel berjumlah 54 orang. Hasil penelitian di PT Tirta Investama Distribution Center Bandung menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan 44,4% dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,442 > 1,298$) artinya H_1 diterima, terdapat pengaruh signifikan dari Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 28,1% dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,503 > 1,298$) artinya H_1 diterima, serta secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 51% dengan hasil uji F $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($26,550 > 2,19$).

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja.

PENDAHULUAN

Perseroan Terbatas (PT) yang dipakai dulunya dikenal dengan istilah (*Naamloze Vennotschap*, disingkat NV) istilah tersebut menjadi baku di masyarakat dan berbagai peraturan perundang-undangan no 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (selanjutnya disingkat dengan UU PT) dan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1995 tentang Pasar Modal (selanjutnya disingkat dengan UU PM)[1]. Salah satu faktor dari berkembangnya industri perseroan terbatas yaitu adanya Sumber Daya Manusia, SDM terus berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena SDM merupakan perencana, pelaku dan juga penentu terjadinya tujuan Organisasi[2][3] Perusahaan tidak akan memberikan hasil yang maksimal jika didukung oleh SDM yang mempunyai kinerja yang optimal [4].

Kinerja berfungsi sebagai alat untuk mengukur sejauh mana capaian yang telah dilalui atau diraih sehubungan dengan kegiatan atau aktivitas perusahaan. Maka dalam perusahaan dengan kinerja karyawan yang baik akan berpeluang lebih tinggi dalam keberhasilan mencapai tujuan Perusahaan [5].

Urgensi dari budaya organisasi menyangkut sistem nilai, kepercayaan, norma, dan praktik yang dianut dan dijalankan oleh anggota organisasi. Sedangkan lingkungan kerja mencakup kondisi fisik, sosial, dan psikologis tempat karyawan bekerja. Untuk mencapai kinerja yang maksimal penting bagi perusahaan untuk memperhatikan segala sesuatu yang bisa menimbulkan masalah didalam internal kinerja perusahaan seperti sistem nilai dan juga tempat kerja yang tidak memberi kenyamanan bagi karyawan [6].

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, Didalam budaya organisasi menunjukkan bahwa masih kurangnya perhatian karyawan terhadap norma kerja yang berlaku seperti meninggalkan tempat kerja sebelum waktu istirahat atau pulang tanpa izin. Sedangkan problematika di lingkungan kerja berupa kurangnya fasilitas penyimpanan barang yang mengakibatkan alat-alat kerja seperti kertas dan dus-dus air berceceran disekitar tempat kerja karyaawan yang mempengaruhi kenyamanan saat bekerja. Berikut adalah data karyawan lima tahun terakhir periode 2019-2023

Tabel 1. Data Jumlah Karyawan selama lima tahun terakhir di PT Tirta Investama Bandung

Tahun	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
2019	125	-
2020	123	-1,6
2021	120	-2,4
2022	117	-2,5
2023	114	-3,4

Sumber: PT Tirta Investama Distribution Center Bandung 2024

Dapat dilihat pada tabel 1, jumlah karyawan di PT Tirta Investama DcBandung mengalami penurunan. Pada tahun 2020 jumlah karyawan mengalami penurunan sebanyak -1,6%, pada tahun 2021 juga mengalami penurunan sebanyak -2,4%, pada tahun 2022 juga mengalami penurunan sebanyak -2,5%, dan di tahun 2023 juga mengalami penurunan karyawan sebanyak -3,4%.

METODE

Metode penelitian merupakan suatu upaya yang dilakukan untuk menyelesaikan masalah pada penelitian ini. Objek penelitian yaitu topik dari masalah yang akan di teliti. Objek Penelitian ini yaitu karyawan PT Tirta Investama DC Bandung[7]. Pada penelitian menjelaskan tujuan dan keterkaitan erat antara dua variabel independen secara bersama-sama dengan satu variabel dependen. Sedangkan pengujian hipotesis yang dilakukan terhadap pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat dengan perbedaan variabel terikat yang terdapat pada dua sampel[8].

Jenis penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif[9]. Metode kuantitatif merupakan penelitian menggunakan analisis data atau angka numerik sedangkan metode asosiatif adalah mencari hubungan atau pengaruh satu sampai lebih variabel independen dengan satu sampai variabel dependen. Data yang digunakan adalah data primer[10]. Sedangkan teknik pengumpulan melalui *kuesioner, observasi* dan wawancara terhadap seluruh karyawan di PT Tirta Investama DC Bandung[11]. Dalam penelitian ini karyawan di PT Tirta Investama DC Bandung, yang tercatat pada bulan Februari 2024 sampai sekarang. Dari populasi karyawan sebanyak 114 orang tenaga kerja, dapat disimpulkan bahwa semua populasi menggunakan teknik sampling jenuh yang di mana seluruh populasi diambil sebagai sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Tirta Investama Distribution Bandung

Hasil perhitungan uji validitas budaya organisasi yang terdiri dari 10 pernyataan dinyatakan valid. Adapun hasil pengujian reliabilitas untuk variabel budaya organisasi dengan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,814 yang berarti reliabilitas variabel tersebut Sempurna. Hasil perhitungan uji normalitas pada kedua variabel disimpulkan terdistribusi normal. Adapun hasil dari analisis koefisien determinasi budaya organisasi:

Tabel 1. Analisis Koefisiensi Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 ^a	.444	.433	3.066

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa *R square* yang diperoleh adalah 0,444 atau 44,4%, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 44,4%.

Tabel 2. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	17.174	5.600			3.067	.003
Budaya Organisasi	.791	.123	.666		6.442	.000

Berdasarkan tabel Uji t diatas dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $6.442 > 1,298$ dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.1$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Investama Distribution Bandung.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Tirta Investama Distribution Bandung

Hasil perhitungan uji validitas lingkungan kerja yang terdiri dari 11 pernyataan dinyatakan valid. Adapun hasil pengujian reliabilitas untuk variabel Lingkungan organisasi dengan Cronbach’s Alpha sebesar 0,803 yang berarti reliabilitas variabel tersebut Sempurna. Hasil perhitungan uji normalitas pada kedua variabel disimpulkan terdistribusi normal. Adapun hasil dari analisis koefisien determinasi budaya organisasi:

Tabel 3. Analisis Koefisiensi Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.530 ^a	.281	.267	3.487

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa R square yang diperoleh adalah 0,281 atau 28,1%, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 28,1%.

Tabel 4. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	17.174	5.600			3.067	.003
Lingkungan kerja	.791	.123	.666		6.442	.000

Berdasarkan tabel Uji t diatas dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $6,442 > 1,663$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0.1$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Tirta Investama Distribution Center Bandung.

Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Tirta Investama Distribution Bandung

Analisis korelasi berganda bertujuan untuk mengetahui variabel independen Budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen Kinerja karyawan di PT Tirta Investama DC Bandung yang dilakukan dengan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5. Analisis Kolerasi Berganda

Model	R	Change Statistics							
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.714 ^a	.510	.491	2.906	.510	26.550	2	51	.000

Berdasarkan hasil penelitian tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,714 yang memiliki hubungan yang rendah atau tinggi antara budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Tirta Investama Distribution Center bandung

Tabel 6 Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	11.810	5.710			2.068	.044
Budaya Organisasi	.605	.124	.531		4.888	.000
Lingkungan Kerja	.297	.108	.300		2.756	.008

1. Nilai konstanta sebesar 11,810 menyatakan bahwa, apabila variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan 11,810.
2. Budaya organisasi = 0,605 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu variabel budaya organisasi maka akan menambah kinerja karyawan di PT Tirta Investama Distribution Center Bandung.

3. Lingkungan kerja = 0,297 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu variabel Lingkungan kerja maka akan menambah kinerja karyawan di PT Tirta Investama Distribution Center Bandung.

Tabel 6. Analisis Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.714 ^a	.510	.491	2.906	.510	26.550	2	51	.000

Berdasarkan tabel diatas hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat bahwa Rsquare yang diperoleh sebesar 0,510 atau 51,1%. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 51% sedangkan 49% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 8. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	448.270	2	224.135	26.550	.000 ^b
Residual	430.545	51	8.442		
Total	878.815	53			

Berdasarkan hasil pengujian tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Ftabel dengan rumus (k:n-k) yaitu 3;52 yaitu 2,19 Sehingga Fhitung > Ftabel (26,550 > 2,19) dengan tingkat signifikansinya 0,000 < 0,1 maka H₀ diterima dan H₁ ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tirta Investama Distribution Center Bandung.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Budaya organisasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dari Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Tirta Investama Distribution Center, dengan hasil pengujian hipotesis bahwa thitung > ttabel (6,442 >1,298) artinya H₀ diterima dan H₁ ditolak dengan koefisien determinasi sebesar 0,444 atau 44,4%.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan hasil pengujian hipotesis bahwa thitung > ttabel (4,503 >1,298) artinya H₀ ditolak H₁ diterima dengan koefisien determinasi

- sebesar 0,281 atau 28,1%.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan dari Budaya organisasi, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan Bandung dengan hasil uji F bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($26,550 > 2,19$) dan besarnya signifikan $0,000 > 0,1$ H_0 ditolak H_1 diterima Nilai koefisien determinasi sebesar 51% sedangkan sisanya 49% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] U.-U. Nomor, "tahun 1995 tentang Pasar Modal," 8M.
- [2] M. T. Pangestu dan N. Aulia, "Hukum Perseroan Terbatas Dan Perkembangannya Di Indonesia By : M. Teguh Pangestu dan Nurul Aulia," *Buisness Law Rev.*, vol. 3, hal. 21-39, 2007, [Daring]. Tersedia pada: <https://law.uui.ac.id/wp-content/uploads/2017/04/V-01-No-03-hukum-perseroan-terbatas-dan-perkembangannya-di-indonesia-teguh-pangestu-dan-nurul-aulia.pdf>
- [3] W. D. Febrian *et al.*, "Manajemen sumber daya manusia," 2022.
- [4] A. I. Wazdi, I. Rarawahyuni, dan G. T. Firsttantia, "Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BSI Kantor Cabang Suniaraja Bandung," *J. Dimamu*, vol. 2, no. 2, hal. 184-191, 2023.
- [5] M. M. Siti Mahmudah, "Pengaruh disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai Di Sd. Citra Berkat-Bogor," 2020.
- [6] I. Hanifah dan S. H. Nindyo Pramono, "Buku," *Huk. Ketenagakerjaan Di Indones. Kumpul. Berkas Kepangkatan Dosen*, 2020.
- [7] H. M. Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kompetensi Dan Praktiknya (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara, 2021.
- [8] P. P. Kuantitatif, "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D," *Alf. Bandung*, 2016.
- [9] S. E. Sigit Hermawan dan S. E. Amirullah, *Metode penelitian bisnis: Pendekatan kuantitatif & kualitatif*. Media Nusa Creative (MNC Publishing), 2021.
- [10] I. M. L. M. Jaya, *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif: Teori, penerapan, dan riset nyata*. Anak Hebat Indonesia, 2020.
- [11] M. S. Priadana dan D. Sunarsi, *Metode penelitian kuantitatif*. Pascal Books, 2021.