

## Sinergi Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja : Transformasi Kinerja Karyawan Di PT. Indomobil Multi Trada Bintaro

Ading Sunarto<sup>1</sup>, Nindie Ellesia<sup>2</sup>, Latif<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: [dosen02153@unpam.ac.id](mailto:dosen02153@unpam.ac.id)<sup>1</sup>, [dosen02292@unpam.ac.id](mailto:dosen02292@unpam.ac.id)<sup>2</sup>, [dosen02867@unpam.ac.id](mailto:dosen02867@unpam.ac.id)<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan fisik kerja terhadap kinerja karyawan PT Indomobil Multi Trada Bintaro baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengumpulan menggunakan sampling jenuh dimana semua populasi digunakan sebagai responden diperoleh sampel sebanyak 80 sampel. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Variabel budaya organisasi berpengaruh secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini terlihat dari persamaan linier sederhana  $Y = 10.757 + 0,505X$ . nilai  $R$  (koefisien korelasi) budaya organisasi kerja sebesar 0,605 yang berarti memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi 66,4%. nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau ( $6,706 > 1,991$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara budaya organisasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomobil Multi Trada Bintaro. Variabel lingkungan fisik kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini terlihat dari persamaan linier sederhana  $Y = 14.738 + 0,568X$ . Nilai koefisien regresi variabel lingkungan fisik kerja ( $X_2$ ) adalah 0,568 yang berarti memiliki hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi 60,3%... nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau ( $10.883 > 1,991$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomobil Multi Trada Bintaro. Variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi berganda  $Y = 8.829 + 0,484X_1 + 0,400X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,674 artinya memiliki hubungan atau pengaruh yang kuat. Nilai koefisien determinasi 72,3%. Nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel atau ( $100.415 > 3,115$ ) dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dalam artian yang berarti terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel budaya organisasi kerja dan lingkungan fisik kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil Multi Trada Bintaro.

**Kata Kunci :** Budaya organisasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

### Pendahuluan

Perubahan teknologi dan informatika menuntut seluruh komponen untuk senantiasa mengikuti perubahan yang terus terjadi. Perubahan yang terjadi menjadi suatu tantangan yang perlu mendapatkan perhatian yang serius dari para pengelola perusahaan dalam mengelola organisasinya. Setiap keadaan yang senantiasa berubah tanpa kita sadari membutuhkan sikap yang penuh kehati-hatian agar pengelola organisasi segera mungkin melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang terjadi agar dapat terus bertahan menghadapi lajunya proses perubahan.

Peranan karyawan sebagai sumber tenaga kerja dalam PT. Indomobil Multi Trada Bintaro. Baru ini sangat dibutuhkan dalam pengelolaan organisasi dan pelayanan publik. Sebagai individu, seorang karyawan pasti memiliki kebutuhan utama yang diperhatikan dan dipenuhi sehingga dapat bertumbuh dan berkembang serta dibentuk oleh kondisi lingkungan dan pengalaman-pengalaman sebagai suatu organisasi yang baru.

Dari semua peranan karyawan dalam meningkatkan fungsi manajemen, menjadi suatu

kewajiban untuk mendorong setiap karyawan untuk berprestasi. Penting untuk mengamati tindakan-tindakan karyawan dan meramalkan tindakan karyawan untuk mengetahui kebutuhan agar penggunaan sumber daya yang ada dapat berjalan sesuai dengan peningkatan kinerja karyawan. menurut lako dalam Toyang (2016:3) peran strategi budaya organisasi kurang disadari dan dipahami oleh kebanyakan orang pelaku organisasi di Indonesia, terutama perinsipal yaitu pemilik dan *agents* dan dipercaya untuk mengelola organisasi. Banyaknya masalah yang berhubungan dengan ketenaga kerjaan akhir- akhir ini menunjukkan bahwa kesadaran manajemen terhadap peran strategis dan implementasi budaya organisasi dalam instansi pemerintahan masih lemah dan mengkhawatirkan.

Budaya Organisasi akan terus ada selama organisasi tersebut berlangsung serta tidak menutup kemungkinan akan berubah menyesuaikan perkembangan perusahaan tersebut. Budaya Organisasi yang ada di perusahaan penulis jelaskan dibawah ini.

**Tabel 1. Kondisi Real Budaya Organisasi PT. Indomobil Multi Trada Bintaro**

No	2021	2022	2023
	Aspek	Kondisi Ideal Yang Sebelumnya Berjalan	Kondisi Real Saat Ini
1	Inovasi dan Pengambilan Resiko	Manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya proses atau teknik yang digunakan untuk mencapai tujuan itu	Kualitas kerja menjadi kurang diperhatikan
2	Orientasi Pada Masyarakat	Manajemen dan Karyawan menjaga marwah organisasi atau perusahaan	Sering adanya periaku Kurang memahami organisasi dengan baik yang nilai
3	Orientasi pada Team	Berorientasi pada kerja merupakan satu tim mementingkan individu sama, tanpa	Seringnya bekerja mengeja target individu
4	Inovasi dan Pengambilan Resiko	Perusahaan mendorong semua karyawan untuk berani berinovasi baik untuk pengembangan produk atau teknologi serta yang lainnya	Belum sepenuhnya karyawan diberikan kesempatan untuk berinovasi, sehingga bekerja hanya sebatas menyelesaikan tugas saja

Sumber: PT. Indomobil Multi Trada Bintaro 2024

Dalam tabel diatas dapat diketahui bahwa budaya organisasi di perusahaan PT. Indomobil Multi Trada Bintaro masih kurang baik. Seperti banyaknya karyawan yang masih bekerja secara individu dan masih kurangnya inovasi dari karyawan. Dan budaya organisasi di perusahaan masih belum profesional atau minimnya tanggung jawab sebagai karyawan seperti telat bekerja, pekerjaan yang ditunda- tunda, dan sebagainya.

Selain budaya organisasi yang berpengaruh pada kinerja karyawan ialah lingkungan kerja itu sendiri. Sebagaimana kita ketahui kenyamanan karyawan bekerja tidak lain juga berkaitan dengan lingkungan kerja mereka. Jika lingkungan kerja yang baik maka akan menjadi dampak positif dalam bekerja, sehingga para karyawan akan lebih berkonsentrasi dan lebih nyaman dalam bekerja. Berikut adalah data Lingkungan Kerja PT.Indomobil Multi Trada sebagai berikut :

**Tabel 2 Lingkungan Fisik Kerja PT. Indomobil Multi Trada Bintaro**

No	2021	2022	2023
	Aspek	Keadaan yang terjadi	Yang Harus Dibenahi
1	Tempat Perusahaan	Tempat perusahaan yang terbilang sedikit kotor yang membuat para	Perusahaan seharusnya menambah cleaning service

2	Karyawan	karyawan sedikit tidak nyaman	Perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan-karyawan baru agar lebih nyaman
3	Karyawan	Karyawan senior yang terkadang membuat tidak nyaman karyawan baru	Perusahaan lebih disiplin atau Memperingati karyawan seniornya agar tidak bertindak atau membebankan pekerjaannya kepada karyawan baru

Sumber: PT. Indomobil Multi Trada Bintaro 2024

PT. Indomobil Multi Trada yang berlokasi di bintaro. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja yang berdampak pada Kinerja Karyawan. Berikut penulis lampirkan data Kinerja Karyawan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3 Data Kinerja Karyawan PT. Indomobil Multi Trada Bintaro**

No.	Pernyataan	2021		2022		2023	
		Nilai	Ket	Nilai	Ket	Nilai	Ket
1	Kualitas	70	Cukup	65	Kurang	65	Kurang
2	Tanggung Jawab	75	Cukup	75	Cukup	70	Cukup
3	Kemandirian	65	Kurang	65	Kurang	65	Kurang
4	Disiplin	80	Baik	80	Baik	75	Cukup
5	Efektivitas	60	Kurang	70	Cukup	65	Kurang

Sumber: PT. Indomobil Multi Trada Bintaro 2024

Dari tabel diatas merupakan nilai-nilai komponen kinerja karyawan pada PT.Indomobil Multi Trada pada tahun 2021 sampai dengan 2023. Dimana ditahun 2023 mengalami penurunan seperti pada nilai Kedisiplinan dan Kualitas kerjanya.

## Tinjauan Pustaka

### Sumber Daya Manusia

Menurut sedarmayanti (2017:6) Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum atau manajemen sumber daya lain karena yang dikelola adalah manusia, maka keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia akan mempunyai dampak yang sangat luas.

### Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2015:377), budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Menurut Wardiah (2016:196), budaya organisasi pada hakikatnya nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota ornganisasi. Budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi dan ini merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama dalam organisasi.

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017:26) lingkungan kerja adalah dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Nitisemito (2015:183) mengemukakan pengertian dari lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya.

## Kinerja

Menurut Sinambela (2017:214) mengemukakan bahwa kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan syarat-syarat pekerjaan atau job recruitment. Menurut Dessler (2017:513) menyatakan pengertian kinerja hampir sama dengan prestasi kerja, ialah perbandingan hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

## Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2014:13) mendefinisikan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada polusi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Strategi penelitian ini menggunakan metode survei dengan kuesioner penelitian. Kuesioner penelitian diserahkan langsung kepada responden atau meminta bantuan salah satu karyawan dalam mengkordinir pengumpulan kuesioner PT Indomobil Multi Trada Bintaro. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT.Indomobil Multi Trada Bintaro yang berjumlah 80 karyawan. Sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh dengan total seluruh karyawan dijadikan sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, uji F dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Analisis Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.829	2.407		3.668	.000
	Budaya Organiasai	.484	.089	.521	5.441	.000
	Lingkungan Kerja	.274	.069	.378	3.947	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Pengolahan data SPSS 25 Tahun 2024

Berdasarkan hasil tabel di atas pada kolom B memperoleh nilai B1 variabel budaya organisasi sebesar 0,484 kemudian nilai B2 variabel lingkungan fisik kerja sebesar 0,274 dan untuk nilai konstanta (a) yakni 8.829. Maka dari hasil perhitungan regresi tersebut dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 8.829 + 0,484X_1 + 0,274X_2$ . Dari persamaan tersebut maka dapat diberi kesimpulan sebagai berikut :

- Nilai konstanta positif sebesar 8.829 yang berarti menunjukkan pengaruh positif pada variabel independen budaya organisasi ( $X_1$ ) dan lingkungan fisik kerja ( $X_2$ ). Jika nilai variabel independen naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel dependen kinerja (Y) akan terpenuhi atau naik.
- Nilai B1 sebesar 0,484 merupakan nilai koefisien regresi variabel ( $X_1$ ) terhadap (Y), dapat diartikan jika variabel ( $X_1$ ) mengalami kenaikan satu satuan, maka hasil variabel kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,489 atau 48,4%.
- Nilai B1 sebesar 0,484 merupakan nilai koefisien regresi variabel ( $X_1$ ) terhadap (Y), dapat diartikan jika variabel ( $X_1$ ) mengalami kenaikan satu satuan, maka hasil variabel kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,489 atau 48,4%.

**Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1983.471	2	991.735	100.415	.000 <sup>b</sup>
	Residual	760.479	77	9.876		
	Total	2743.950	79			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi						

Sumber : Pengolahan data SPSS 25 Tahun 2024

Dari hasil tabel di atas menyatakan bahwa F hitung memperoleh nilai sebesar 100.415 dengan tingkat signifikansi 0,000. Kemudian untuk F tabel pada tingkat kepercayaan 95%  $\alpha = 0,05$  diperoleh nilai 3,115. Maka dapat dikatakan dari hasil perhitungan tersebut F hitung > F tabel atau (100.415 > 3,115) dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dalam artian yang berarti terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel budaya organisasi kerja dan lingkungan fisik kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil Multi Trada Bintaro.

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

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 <sup>a</sup>	.723	.716	3.143
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi				

Sumber : Pengolahan data SPSS Versi 25 Tahun 2024

Berdasarkan hasil tabel di atas, diperoleh nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,716 yang berarti bahwa variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dan lingkungan fkerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja ( $Y$ ) sebesar 71,6 % sedangkan sisanya sebesar 28,4% yang dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan oleh peneliti.

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Variabel budaya organisasi berpengaruh secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini terlihat dari persamaan linier sederhana  $Y = 10.757 + 0,756X_1$  nilai R (koefisien korelasi) budaya organisasi kerja sebesar 0,605 yang berarti memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi 81,5%. nilai t hitung > t tabel atau (12.415 > 1,991). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara budaya organisasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomobil Multi Trada Bintaro.
- Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini terlihat dari persamaan linier sederhana  $Y = 14.738 + 0,568X_2$  Nilai koefisiensi regresi variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) adalah 0,569 yang berarti memiliki hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi 77,6% nilai t hitung > t tabel atau (10.883 > 1,991). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomobil Multi Trada Bintaro.
- Variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi berganda  $Y = 8.829 + 0,484X_1 + 0,274X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,850 artinya memiliki hubungan atau pengaruh yang kuat.

Nilai koefisien determinasi 71,6%. Nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel atau ( $100.415 > 3,115$ ) dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dalam artian yang berarti terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel budaya organisasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil Multi Trada Bintaro.

#### Daftar Pustaka

- Alex, Nitisemito., (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia, Bandung
- Anwar Prabu Mangkunegara (2017). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung : Karya Abadi.
- Darto, Mariman, 2016. Prilaku prososial bagi revolusi mental: Seri penelitian. Malang: Penerbit Selaras Media Kreasindo.
- Dewi, I. K., Sunarto, A., & Atmaja, R. B. (2022). EMPLOYEE PERFORMANCE BASED ON WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT AT PT. YUMMY CITRARASA ASIA. *Indonesian Journal of Social Research (IJSR)*, 4(1), 32-39.
- Dessler, Garry. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesembilan. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- Hisabuan (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta :Bumi Askara.
- Kasmir, (2018). Manajemen sumber daya manusia ( teori dan praktik ). Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Latif, L., Apriansyah, M., Agrasadya, A., Sunarto, A., & Syahneg, S. (2024). Sinergi Disiplin dan Lingkungan Kerja: Transformasi Kinerja Karyawan di PT Cipta Kridatama, Jakarta Selatan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 653-661.
- Meilinda, R., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). Kinerja Karyawan Berbasis Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Pada PT Global Edutek Solusindo di Tangerang Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(1), 19-26.
- Munadjat, B., Sunarto, A., & Kencana, P. N. (2022). PRODUKTIVITAS KARYAWAN BERBASIS KOMUNIKASI DAN KEPEMIMPINAN PADA PT. DOULTON INDONESIA. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 6(1), 713-728.
- Robbins. 2018. Prilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta
- Robbin & Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Santoso, Singgih. (2017). Menguasai statistik dengan SPSS 24. Jakarta: PT. Elexmedia Komputindo. Kenneth Laudon & Jane Laudon (2015:16)
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sinambela, P.L. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 397-407.
- Sunarto, A., Tanjung, A. W., & Ellesia, N. (2020). Teacher Performance Based on The Visionary Leadership Style of School, Competency and Work Discipline (Study at Muhammadiyah Setiabudi Pamulang College). *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(5), 1046-1052.
- Sunarto, A., & Maulana, D. (2021). The Effect of Discipline and Physical Work Environment on Employee Productivity At PT. Liebra Permana Gunung Putri Bogor. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 318-335.
- Toyang, Yeheskiel. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Toraja Utara Provinsi Sulawesi Selatan. Skripsi. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Wardiah Mia Lasmi. 2016. Teori Perilaku dan Budaya Organisasi. CV: Pustaka Setia. Bandung.