

ANALISIS PENGARUH FAKTOR LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Oleh : Mahmudatul Himma*)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Malang baik secara parsial maupun simultan. Sampel penelitian adalah 65 karyawan kantor pusat Politeknik Negeri Malang, Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dan skala pengukuran menggunakan Skala Likert. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner. Adapun alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi dengan variabel kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan

Kata-kata Kunci: Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of the work environment and organizational culture on the employee performance of Malang State Polytechnic either partially or simultaneously. The research sample was 65 employees of the Malang State Polytechnic head office, while the sampling technique used purposive sampling and the measurement scale used a Likert scale. This type of research is quantitative research. The data collection method used a questionnaire. The analytical tool used is multiple linear regression analysis. The results showed that there was a significant influence between work environment variables and organizational culture with employee performance variables either partially or simultaneously

Keywords: Work Environment, Organizational Culture, Employee Performance

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara individu maupun kelompok dalam organisasi. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik, akan menjamin para karyawan dapat bekerja secara maksimal. Para karyawan akan memiliki semangat dalam bekerja, senantiasa akan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan yang

dimiliki dan kemauan untuk bekerjasama dalam mewujudkan tujuan bersama. Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para karyawan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, pekerja yang merasa puas akan pekerjaannya, akan meningkat pula kinerjanya

Menurut Siagian (2002), bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja,

*) Mahmudatul Himma adalah dosen Polinema Malang

kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja dan budaya organisasi. Perusahaan selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja yang nyaman akan mampu memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik.

Pengertian lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011), adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target.

Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi

dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi. Pemaksaan suatu budaya dapat menimbulkan ketidakcocokan antara karyawan dengan organisasi sehingga dapat mempengaruhi kondisi psikologis karyawan yang merasa tidak nyaman dalam bekerjasama. Ketidaknyamanan karyawan berdampak pada kinerja karyawan.

Politeknik Negeri Malang merupakan salah satu lembaga pendidikan tinggi yang menyelenggarakan pendidikan vokasi dalam sejumlah bidang pengetahuan khusus. Sebagai lembaga pendidikan yang besar politeknik melengkapi fasilitasnya dengan pembangunan gedung , ruangan dan fasilitas kantor yang memadai, serta layanan administrasi yang efektif dan fasilitas lain yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang baik. Selain itu penciptaan budaya organisasi juga dilaksanakan untuk mendukung kinerja karyawan. Namun apakah usaha ini sudah mampu memberikan pengaruh pada kinerja para karyawannya, perlulah diadakan kajian secara ilmiah

2.KAJIAN PUSTAKA

2.1.Pengertian Lingkungan Kerja

Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut: Menurut Alex S Nitisemito (2000) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Sedangkan menurut Sedarmayati (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dari pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

2.2. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni: Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan

hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

2.3. Faktor-faktor lingkungan kerja

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.. Menurut Sedarmayanti (2009) banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. diantaranya adalah:

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan

temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi 28 panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses 29 metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia..

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis.

7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi 31 bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "air condition" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata

warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.4. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat baik dalam keluarga, organisasi bisnis maupun pemerintahan, dan bangsa, budaya membedakan masyarakat satu

Menurut Sutrisno (2010), budaya organisasi didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Sedangkan Menurut Robin dan Judge dalam Ernawan (2011), “budaya organisasi adalah suatu sistem makna yang dianut bersama oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari lainnya”.

Dari definisi-definisi di atas disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu simbol berupa aturan-aturan atau norma-norma yang telah ditetapkan dalam sebuah organisasi dan disepakati oleh semua anggota dalam organisasi tersebut serta harus diikuti oleh anggotanya dengan tujuan untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

2.5. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Baron dan Greenberg dalam Soetopo (2010), bahwa budaya organisasi tidak ada begitu saja, tetapi harus diciptakan, dipelihara, dan diperkuat, bahkan diubah agar sesuai dengan tuntutan internal maupun eksternal organisasi. Isi dari suatu budaya organisasi terutama berasal dari tiga sumber. Pertama, pendiri organisasi. Pendiri tersebut sering memiliki kepribadian dinamis, nilai yang kuat, dan visi yang jelas tentang bagaimana organisasi seharusnya. Kedua, pengalaman organisasi menghadapi lingkungan eksternal. Penghargaan organisasi terhadap tindakan tertentu, kebijakan, produknya, mengarah pada pengembangan berbagai sikap dan nilai. Ketiga, hubungan kerja karyawan membawa harapan, nilai, sikap mereka ke dalam organisasi. Hubungan kerja mencerminkan aktivitas utama organisasi yang membentuk sikap dan nilai.

Menurut O'Reilly dan Jehn dalam Soetopo (2010:131), “mengemukakan tujuh karakteristik utama yang menjadi inti dari suatu budaya organisasi, yaitu:

- a. Innovation and risk taking, yakni derajat sejauh mana pekerja didorong untuk inovatif dan berani mengambil risiko;
- b. Attention to detail, yakni derajat sejauh mana para pekerja diharapkan menunjukkan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail;
- c. Outcome orientation, yakni sejauh mana pimpinan berfokus pada hasil bukan pada teknik dari proses yang dipakai untuk menjadi hasil;
- d. People Orientation, yakni sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang dalam Model perilaku di atas menjadi inti dari suatu budaya organisasi.
- e. Team organization, yakni sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan atas dasar tim kerja dari pada individu;
- f. Agresiveness, yakni sejauh mana orang-orang bersifat agresif dan kompetitif bukan santai-santai;
- g. Stability, yakni sejauh mana aktivitas organisasi menekankan pemeliharaan status quo, sebagai kontras dari pertumbuhan.

2.6.Kinerja

Perkembangan suatu perusahaan tidak lepas dari kinerja dan kerja keras karyawan yang berkualitas untuk memperoleh kinerja yang baik.

Menurut Mangkunegara (2013 : 67)” kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan menurut Amstrong dan Baron dalam Fahmi (2016: 176) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi

tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan prasyarat yang diberikan kepadanya.

2.7.Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja yang maksimal di pengaruhi oleh beberapa Faktor. Faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

1).Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowlegde + skill) artinya karyawan memiliki IQ diatas rata – rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari. Maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man in the right place, the right man on the right job).

2).Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (atitude) seorang karyawan menghadapi suatu situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)

2.8. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam Tanuwibowo & Setiawan (2015: 62) mengemukakan bahwa indikator kinerja terdiri dari:

1). Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2). Kuantitas.

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing – masing.

3). Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4). Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran atas kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

3.. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian ini adalah explanatory research. yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variable-variabel yang diteliti serta berhubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya. (Sugiyono, 2015;11)

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tenaga kependidikan di kantor Pusat Politeknik Negeri Malang. Berdasarkan data jumlah karyawan di kantor pusat sebanyak 184 orang menjadi populasi dalam penelitian ini. Dengan menggunakan rumus Slovin (Umar,

2003:141-142).didapatkan sampel sejumlah 65 orang responden. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling.

Adapun variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel X

Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1) yang terdiri dari indikator: variabel penerangan, Tata warna, Ventilasi atau pengaturan udara, dekorasi, suara bising, dan keamanan dan Budaya Organisasi (X2) yang terdiri dari : Innovation and risk taking, Attention to detail, Outcome orientation, People Orientation, Team organization, Aggressiveness, dan Stability

2. Variabel Y

Variabel dependen (Y) dalam judul penelitian ini adalah kinerja pegawai yang terdiri dari kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggungjawab.

Uji Instrumen Penelitian

a. Validitas

b. Reliabilitas

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

2. Uji Multikolinieritas

3. Uji Heteroskedastisitas

Metode Analisis

Model Regresi Linear Berganda sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

4. Hasil Penelitian dan Bahasan

Berdasarkan hasil pengujian, disimpulkan bahwa item-item pernyataan pada variabel adalah

valid dan bahwa semua variabel penelitian adalah reliable.

Demikian juga dengan uji asumsi klasik, disimpulkan bahwa data lolos uji asumsi klasik.

Adapaun persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 1,887 + 0,185X_1 + 0,178 X_2$

dengan Adjusted R Square sebesar 0,399. Hal ini berarti bahwa 44% kinerja karyawan dipengaruhi variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi sedangkan sisanya 56% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Pembahasan Penelitian

Selanjutnya dalam penelitian ini menghasilkan nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,663 menunjukkan bahwa ada hubungan atau korelasi yang kuat antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja dan budaya organisasi apabila secara bersama-sama (simultan) ditingkatkan maka akan menaikkan pula tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis diatas diperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan sangat tergantung dengan lingkungan kerja yang terdiri dari fasilitas/dekorasi ruang kantor, tata warna ruang dan peralatan, penerangan, suhu udara, kebisingan suara serta keamanan dalam bekerja, serta budaya organisasi yang ada .

Hal ini tentunya perlu menjadi perhatian

pihak Politeknik Negeri Malang agar lebih meningkatkan fasilitas yang menunjang terciptanya lingkungan kerja yang baik. seperti kebersihan, kondisi ruangan, peralatan kantor dan perabot, baik, meja kursi yang ergonomis serta tata letaknya, kenyamanan ruang kerja seperti suhu udara, pencahayaan dan keamanan kerja juga harus selalu diperhatikan.

Selain itu budaya kerja yang baik harus selalu diterapkan dan dilaksanakan dengan mendorong karyawan meningkatkan prestasi dan berinovasi, meningkatkan kedisiplinan dan kerja sama yang baik antar karyawan Dengan budaya kerja yang baik dan ditunjang dengan lingkungan kerja yang baik tentunya akan semakin bersemangat dalam bekerja sehingga akan meningkatkan produktivitas dan kinerjanya.

Hasil penelitian ini mendukung beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Sulistiawan (2017) tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Analisis Pada Puskesmas Sebulu II Di Samarinda Kalimantan Timur dan Saptadi (2017) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Sunrise Hotel Gili Air Lombok. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan sesuai dengan harapan karyawan serta budaya organisasi yang baik menimbulkan kinerja karyawan yang baik sehingga perusahaan lebih mudah untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

5. Simpulan dan Saran

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Melalui uji F dari hasil analisis statistik regresi berganda dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Dari hasil analisis dengan uji t dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja (X1), budaya organisasi (X2), terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Secara prinsip hasil penelitian tidak berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya yaitu faktor-faktor lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang ada, maka saran yang dapat diajukan adalah:

1. Untuk dapat merealisasikan tingkat kinerja karyawan tenaga kependidikan, sebaiknya Politeknik dapat mempertahankan faktor lingkungan kerja yang sudah baik dengan menjaga dan merawat lingkungan kerja seperti merawat taman secara rutin, mengecat tembok yang sudah pudar, mengganti perabotan kantor yang sudah kurang berfungsi, memperbaiki AC yang rusak, mengganti lampu yang mati serta mengganti peralatan dan perlengkapan kantor dengan peralatan yang ergonomis dan

menggunakan software maupun system informasi yang sesuai dengan perkembangan teknologi. Selain itu budaya kerja yang baik harus selalu diterapkan dan dilaksanakan dengan mendorong karyawan meningkatkan prestasi dan berinovasi, meningkatkan kedisiplinan dan kerja sama yang baik antar karyawan

2. Bagi peneliti lain yang berminat mengembangkan penelitian ini disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambah variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, dan lebih mempertajam kajian melalui pengembangan item-item pertanyaan dengan menggunakan sampel dan lokasi yang berbeda.

6. Daftar Rujukan

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cetakan ke empatbelas, Edisi Revisi, Jakarta: PT Rineka Cipta
- Dessler, Gary. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Prenhallindo
- Ernawan, Erni R. 2011. *Business Ethics Etika Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2013. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, cetakan ke 4, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Konopaske et all. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Cetakan ketujuh Jilid 1 Jakarta: Erlangga
- Laksmi, Fuad Gani & Budiantoro. 2015. *Manajemen Perkantoran Modern*. Cetakan ke 2. Jakarta: Rajawali Pers
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011, *Manajemen sumber daya Manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, BPFE, Yogyakarta

- Muhidin dan Abdurahman Maman. 2007. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian*, edisi pertama, CV Pustaka Setia, Bandung
- Nitisemito, Alex S. 2010. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Rivai dan Basri 2005, *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk menilai Kinerja Karyawan dan meningkatkan Daya saing Perusahaan*, Rajagrafindo Persada ,Jakarta
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Saptadi. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Sunrise Hotel Gili Air Lombok. *E-Journal Research Manajemen FE Unisma Malang* 5 (1) Juni: 150-164.
- Sedarmayanti. 2009. *Dasar-dasar Pengetahuan tentang Manajemen Perkantoran Suatu Pengantar*. Cetakan ke 3. Bandung: CV. Mandu Jaya
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, (Ed), 2011. *Metode Penelitian Survei*, Cetakan ke- 19, LP3ES, Jakarta.
- Soetopo, Hendyat, 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2015. *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Suharyadi dan Purwanto. 2004. *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*, Jilid 2, Edisi Pertama, Penertbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sulistiawan, Dani. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Analisis Pada Puskesmas Sebulu II Di Samarinda Kalimantan Timur, *Jurnal Kinerja Volume 9 Nomor 2 Februari 2017: 64 – 69*
- Umar, Husein. 2013. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama