E-QIEN Jurnal Ekonomi dan bisnis
Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 11 No. 1 Juli 2022
P - ISSN : 2503-4413
E - ISSN : 2654-5837, Hal 93 – 102

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TRUSTLOG TOTAL SOLUSINDO

Oleh :
Wahjudi Utomo Mahdjub
Wahutomo@gmail.com
Pompong Budi Setiadi
pompong_setiadi@yahoo.com
Sri Rahayu
Rahayu.mahardika@gmail.com
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika

.Article Info
Article History :
Received 16 July - 2022
Accepted 25 July - 2022
Available Online
31 July - 2022

Abstract
The implication of the right organizational culture, supported by a good work environment and the right leadership style in its function of managing human resources in a company will have an impact on the work behavior of employees in a company which will ultimately affect the performance of a company as a whole. The purpose of this study was to determine the effect of work environment organizational culture and leadership style on employees at PT Trustlog Total Solusindo in Surabaya. The instrument of this research used a questionnaire. Samples were taken as many as 40 respondents employees of PT Trustlog Total Solusindo in the city of Surabaya. Analysis and data processing using SPSS. The results of this study indicate that organizational culture and leadership style have no effect on employee performance, while the work environment affects employee performance.

Keyword :
organizational culture, work environment, leadership style, employee performance.

1. PENDAHULUAN

Di era persaingan bisnis yang ketat seperti zaman sekarang, menuntut suatu perusahaan untuk bersaing secara ekstra dengan para kompetitornya. Salah satu faktor keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan strategis yang telah ditetapkan sangat bergantung pada sumber daya manusia di perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan optimal akan berdampak pada keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja sendiri merupakan hasil yang dapat terlihat secara kualitas dan kuantitas, yang teah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2011).

Untuk menumbuhkan etos kinerja perusahaan yang baik, maka harus dipelajari factor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan, agar kinerja karyawan dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat terwujud. Untuk mewujudkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik maka diperlukan adanya budaya organisasi dalam perusahaan tersebut, yang mana dapat dijadikan suatu pedoman dalam proses keseharian karyawan dalam perusahaan tersebut.

Budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang didalamnya memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut dijaikan suatu pedoman semua sumber daya manusia dlam organisasi perusahaan

dalam melaksanakan kinerjanya. (Wibowo, 2010) budaya organisasi juga dapat dikatakan suatu system yang dianut oleh para anggotanya, yang menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya (Robbins, 2012).

Selain budaya organisasi ada juga faktor lain yang dapat menumbuhkan semnagat kinerja yang baik pada karyawan, yaitu lingkungan kerja yang sehat, tentram dan nyaman. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat mudah sekali menyebakan karyawan mudah stres, tidak semangat dalam bekerja, dan sering datang terlambat. Demikian juga sebaliknya, jika suatu perusahaa memiliki lingkungan bekerja yang sehat, nyaman serta tentram ,maka hal tersebut akan dapat meningkatkan kinerja para karyawan di perusahaan tersebut sehingga pekerjaan semakin cepat selesai, dan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan.

Selain factor budaya organisasi dan lingkungan kerja yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan juga diperlukan peran yang besar dari pimpinan perusahaan, karena pemimpin dalam suatu perusahaan akan dijadikan panutan bagi seluruh karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Sehingga perubahan perlu dilakukan dari tingkat yang paling atas (pemimpin). Kepemimpinan merupakan tulang punggung suatu perusahaan, karena tanpa kepemimpinan yang baik akan lebih sulit dalam mencapai tujuan suatu perusahaan.

Menurut Gibson (2008) keberhasilan suatu perusahaan salah satunya ditentukan oleh efektivitas keberhasilan pmimpin dan seluruh karyawan dalam perusahaan. kunci dari keberhasilan dalam pengelolaan tersebut terutama bagi para karyawan salah satunya adalah bagaimana kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin. Maka dari itu, organisasi memerlukan pemimpin yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi serta pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya.

Maka dari itu dalam setiap perusahaan peranan manusia sangatlah dominan karena melalui peranan manusia tersebut dapat saling bekerjasama atau dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang perlu dikelola dengan baik dan dilakukan secara professional agar hasil sumber daya manusia yang dihasilkan nantinya dapat meningkatkan kinerja dari individu dan perusahaan.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya salah satunya adalah dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai berpedoman pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditatpkan oleh perusahaan.

Cahyono (2019), berpendapat mengenai kinerja karyawan, yaitu suatu hasil kerja yang telah dicapai, dapat dilihat secara kualitas dan kuantitas yang telah dilakukan oleh seseorang dalam rangka menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Pendapat lain disampaikan oleh Lomanjaya et al., (2013) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil dari proses melaksanaka aktivitas tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan terhadap seseorang, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Terdapat banyak kriteria yang ada pada komponen penilaian kinerja, setiap kriteria memiliki bobot masing-masing. Menurut Kashmir (2016 : 204) berikut masing-masing komponen penilaian kinerja :

a. Kejujuran
   Nilai kejujuran karyawan biasanya dapat dilihat dari perbuatan dan komunikasi. Artinya karyawan yang dinilai jujur biasanya akan tercermin dalam kinerjanya yang baik
b. Tanggung jawab
   Tanggung jawab merupakan unsur yang sangat penting dalam kinerja seseorang. Artinya jika karyawan memiliki kriteria bertanggung jawab maka akan tercermin dalam kinerjanya yang baik.
c. Kemampuan (Hasil Kerja)
   Kemampuan merupakan ukuran bagi seseorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Penilaian terhadap kemampuan karyawan biasanya didasarkan pada waktu untuk mengerjakan, jumlah pekerjaan dan

kualitas pekerjaan itu sendiri. Karyawan yang dinilai kemampuannya baik maka akan tercermin dari kinerjanya yang baik pula.

Maka dari itu Kinerja adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi atau perusahaan, dan semua pihak yang terlibat di dalamnya. Kinerja merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi atau instansi perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi perusahaan yang tertuang dalam tencana strategi suatu organisasi.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat dijadikan suatu identitas pembeda dari suatu organisasi satu dengan organisasi lainnya, sesuai dengan ciri khas yang dimiliki.

Budaya organisasi merupakan salah satu factor penentu terlatihnya karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja yang baik. Budaya yang sebelumnya sudah dijalankan oleh perusahaan akan melekat kepada semua karyawan, baik yang sudah menjadi karyawan lama ataupun yang sudah bergabung. Budaya organisasi yang baik akan menciptakan sinergi positif antar karyawan sehingga keberhasilan suatu perusahaan akan semakin bisa dicapai.

Adapun konsep organisasi menurut Kast dan James (2002), bahwa organisasi didefinisikan sebagai berikut :

a. Organisasi merupakan sebuah wadah atau subsistem. Pemahaman ini hanya ada dalam alam pikiran manusia.
b. Organisasi dikatakan sebagai proses yang menggambarkan aktifitas yang akan dilakukan, berkaitan dengan organisasi sosial.

Budaya organisasi adalah nilai yang menjadi pedoman karyawan dalam melaksanakan kewajibannya dalam suatu organisasi. Nilai-nilai trsebut yang akan memberikan jawaban apakah Tindakan yang dilakukan termasuk benar atau salah. (Susanto, 1997).

Menurut Stephen dan Timothy (2008), ada beberapa indikator dalam budaya organisasi, yaitu inovasi dan keberanian dalam mengambil resiko, perhatian terhadap detail, berorientasi pada hasil, berorientasi pada manusia, berorientasi tim, agresif, dan konsisten dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2009 : 118) lingkungan kerja adalah suatu sarana dan prasarana kerja yang ada dalam suatu perusahaan, dan dapat mempengaruhi pemenuhan pelaksaan pekerjaan. Sedangkan menurut Sunyoto (2012 : 43) berpendapat jika lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya dalamsuatu perusahaan. Oleh karena itu lingkungan kerja sebaiknya harus tercipta secara baik dan kondusif, akrena jika lingkungan kerja tercipta dengan baik dan kondusif akan membuat karyawan merasa nyaman di dalam tempat bekerja tersebut dan semangat dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka.

Lingkungan kerja juga memegang peranan penting terhadap baik buruknya hasil kualitas kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai, sehingga harus adanya lingkungan kerja yang harmonis dan perlu adanya komunikasi yang baik.

Gaya Kepemimpinan

Kartono (2002 : 62) berpendapat jika gaya kepemimpinan adalah suatu cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing bawahannya untuk berbuat suatu hal yang berkaitan dengan tujuan mencapai tujuan perusahaan..

Menurut Hasibuan (2018), dan Suranta (2002) yang dimaksud Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin memanfaatkan kekuatan yang untuk memimpin para karyawannya. Handoko, (2012) mengemukakan “Dua kategori gaya dasar ini, orientasi karyawan dan orientasi tugas, menyusun suatu model empat tingkat efektifitas manajemen.”\

Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya dimana gaya kepemimpinan ini bertujuan untuk membimbing serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin akan

sangat berpengaruh pada kinerja karyawan atau bawahan

Menurut Supardo (2005 : 49) mengungkapkan bahwa seorang pemimpin menggunakan suatu gaya kepemimpinan bergantung pada situasi :

a. Kepemimpinan Direktif
   Pemimpin memberikan nasihat spesifik kepada kelompok dan memantapkan peraturan-peraturan pokok.
b. Kepemimpinan suportif
   Adanya hubungan yang baik antara pemimpin dengan kelompok dan memperlihatkan kepekaan terhadap kebutuhan anggota.
c. Kepemimpinan partisipatif
   Pemimpin mengambil keputusan berdasarkan konsultasi dengan kelompok dan menggali informasi dari kelompok tersebut
d. Kepemimpinan orientasi prestasi
   Pemimpin menghadapkan anggota-anggota pada tujuan yang menantang, dan mendorong kinerja yang tinggi, dengan menunjukkan kepercayaan pada kemampuankelompok tersebut.

Berdasarkan uraian gaya kepemimpinan diatas maka cara pemimpin bertindak dalam memengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus bisa menerapkan gaya kepemimpinan yang benar agar para aggota kelompok merasa nyaman dalam bekerja sehingga tujuan organisasi bisa dicapai secara dan efisien. Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang dipilih salah dan tidak sesuai dengan situasi yang ada maka akan dapat mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan organisasi.

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya perlu menciptakan budaya organisasi yang baik agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Adanya hubungan antara budaya organisasi dsn kienrja karyawan terdapat pada penelitian Gumilar et al (2020) yaitu menemukan hubungan korelasi positif antara budaya organisasi dan kinerja karyawan

Budaya organisasi yang baik akan memberikan sumbangsih dalam pengembangan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Pada akhirnya akan membentuk perilaku karyawan ke arah tertentu sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan tersebut.

Budaya organisasi yang baik yaitu budaya organisasi yang dapat disesuaikan dan dapat diterapkan dengan dengan situasi dan kondisi suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang tidak baik, bisa saja disebabkan oleh budaya organisasi yang kurang tepat dalam instansi tempatnya bekerja. Maka dari itu diperlukan adannya penerapan indikator yang sesuai dengan keadaan budaya organisasi pada perusahaan tersebut.

Pada penelitian kali ini, peneliti mengacu pada penelitian terdahulu, yang telah dilakukan oleh Sulistiawan et al (2017), Girsang (2019) yang berpendapat jika budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat ditarik hipotesis sebagai berikut

H1 = Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kineja karyawan

Hubungan Antara Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Setiap organisasi akan berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, nyaman, dan tentram, karena hal terssebut akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan dalam menjalankan fungsinya, para karyawan yang menjalankan tugas tersebut harus diberikan perhatian, salah satunya adalah memperhatikan lingkungan kerja karyawan tersebut.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat berdampak serta mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab di suatu perusahaan.

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya Siagian dan Khair (2018) , Idayati (2017), dan Hendriko (2019) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H2 = Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kineja karyawan

Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan adalah salah satu factor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu dalam prakteknya pimpinan harus dapat memahami situasi dan kondisi sehingga dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi perusahaan yang dia pimpin.

Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah perilaku atau gaya kepemimpinan. gaya kepemimpinan yang baik dan efisien adalah gaya kepemimpinan yang dapat disesuaikan dengan dengan situasi dan kondisi. Kinerja karyawan yang tidak baik, bisa saja disebabkan oleh karakter atasan yang tidak mau mendengar keluhan dan pandangan pekerja dan mau memberikan saran perbaikan jika terdapat masalah dalam suatu perusahaan. Karena suatu hubungan yang dapat dibangun dengan baik, saling tolong menolong dengan sesame teman kerja merupakan hal yang sangat penting dan memiliki hubungan yang kuat dengan etos kinerja yang baik.

Pada penelitian kali ini, peneliti mengacu pada penelitian terdahulu, yang telah dilakukan oleh Kamal dan Abdillah (2018), Hakim (2017) dan Brahmasari dan Prasetyo (2008) yang berpendapat jika gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H3 = Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sumber data untuk melakukan penelitian menggunakan data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh dari pengamatan dan observasi secara langsung terhadap objek yang diteliti atau dengan kata lain dikumpulkan langsung dari responden yang diteliti dan diolah sendiri. Data ini adalah sumber utama penelitian yang akan dilakukan. Kelayakan penelitian ini tergantung pada pengolahan data primer yang akan diperoleh setelah pengisian kuisioner oleh instansi yang dijadikan studi kasus tempat penelitian. Adapun responden yang dijadikan penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Trustlog Total Solusindo yang berlokasi di kota Surabaya, Jawa Timur, yang berjumlah 40 orang.

Jumlah karyawan tersebut selanjutnya akan digunakan sebagai sampel penelitian ini. Kuesioner yang disebar sebanyak 40 kuesioner dan Kembali sejumlah 40 kuesioner, seluruh kuesioner yang telah dibagikan telah terisi secara lengkap. Dengan total data valid yang diproses pada penelitian ini berjumah sebanyak 40 sampel.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Trustlog Total Solusindo merupakan perusahaan yang bergerak pada jasa pengangkutan (Ekspedisi) peti kemas di kota Surabaya, Jawa Timur. Penelitian ini mengambil sampel karyawan PT Trustlog Total Solusindo sebanyak 40 orang yaitu seluruh jumlah populasi karyawan yang ada pada PT tersebut.

Hasil Penelitian

Pengujian Validitas

Tabel 2
Hasil Pengujian Validitas

No	Var	r hit	r Tab	ket
Budaya Organisasi				
1	1	0,576	0,3120	valid
2	2	0,703	0,3120	valid
3	3	0,739	0,3120	valid
4	4	0,634	0,3120	valid
5	5	0,615	0,3120	valid
Lingkungan Kerja				
1	1	0,670	0,3120	valid
2	2	0,805	0,3120	valid
3	3	0,665	0,3120	valid
4	4	0,861	0,3120	valid
5	5	0,702	0,3120	valid
6	6	0,834	0,3120	valid
Gaya Kepemimpinan				
1	1	0,702	0,3120	valid
2	2	0,744	0,3120	valid
3	3	0,672	0,3120	valid
4	4	0,823	0,3120	valid
5	5	0,661	0,3120	valid
Kinerja Karyawan				
1	1	0,62	0,3120	valid
2	2	0,716	0,3120	valid
3	3	0,668	0,3120	valid
4	4	0,811	0,3120	valid
5	5	0,875	0,3120	valid
6	6	0,875	0,3120	valid

Sumber : Pengolahan data SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui jika masing-masing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa r hitung > r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pada pertanyaan kuesioner tersebut dinyatakan valid.

Pengujian Reliabilitas

Tabel 3
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Ket
Budaya Organisasi	0,660	Reliabel
Lingkungan kerja	0,850	Reliabel
Gaya kepemimpinan	0,768	Reliabel
Kinerja karyawan	0,889	Reliabel

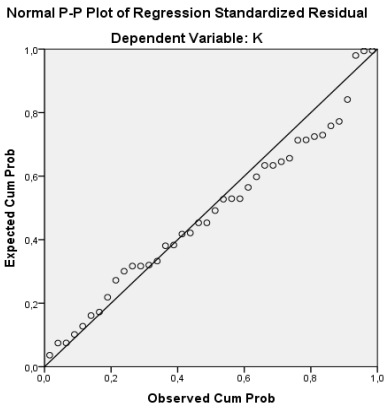
Sumber : Pengolahan data SPSS

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konsep pengukuran dalam instrument kuesioner adalah reliabel, dan selanjutnya variabel-variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu pengujian terhadap normal tidaknya distribusi data. Jika pola yang terbentuk menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut, maka pola tersebut dinyatakan berdistribusi normal, sehingga dapat dikatakan model regresi dalam penelitian tersebut memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2
Uji normalitas

Pada gambar 2 dapat dilihat bahwa titik-titik tersebut tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, dapat diartikan bahwa nilai residual yang dihasilkan dari regresi tersebut dinyatakan normal.

Uji Multikolinearitas

Dalam suatu penelitian untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan cara melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance.* Jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 maka dinyatakan data tersebut tidak terjadi gejala multikolinearitas. Setelah dilakukan pengolahan data dapat diperoleh Hasil pengolahan data sebagai berikut :

Tabel 4
Uji multikolinearitas

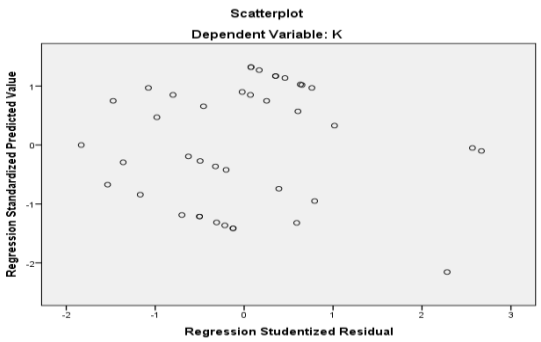
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Budaya Organisasi	0,998	1,002
Lingkugan kerja	0,132	7,604
Gaya kepemimpinan	0,131	7,609

a. Dependent variable : (Y) Kinerja Karyawan

Dari hasil output data SPSS pada tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai VIF<10 dan nilai tolerance > 0,10, maka dapat disimpulkan data penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam suatu penelitian digunakan untuk mengetahui apakah variabel penganggu mempunyai varian yang sama atau tidak.



Gambar 3
Uji heteroskedastisitas

Pada gambar 3 diatas dapat diketahui bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola tertentu, dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pad sumbu Y. jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Tabel 5
Analisis Regresi berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,361	2,763		,493	,625
	BO	,106	,084	,100	1,270	,212
	LK	,800	,215	,808	3,713	,001
	GK	,089	,279	,069	,318	,752

a. Dependent variable : kinerja karyawan (Y)

Dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa :

a. Variabel budaya organisasi, Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan.
b. Koefisien lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 0,808 yang berarti bahwa jika lingkungan kerja semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
c. Koefisien budaya organisasi memiliki nilai sebesar 0,100 yang berarti bahwa jika budaya organisasi semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
d. Koefisien gaya kepemimpinan memiliki nilai sebesar 0,069 yang berarti bahwa jika gaya kepemimpinan semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Koefisien korelasi berganda dan determinasi (R^2)

Tabel 6
Model Summary

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,881[a]	,776	,757	1,183

a. Predictors (constant), budaya organisasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

Hasil perhitungan korelasi beganda pada output data menghasilkan angka sebesar 0,881 maka dapat dinyatakan memiliki hubungan yang cukup kuat antara kedua variabel bebas terhadap variabel terikat dan hasil koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,776. Hal ini berarti 77,6% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variable budaya organisasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. Sedangkan sisanya sebesar 22,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Uji t (Uji Hipotesis secara parsial)

Tabel 7
Uji t

Model		t	Sig.
1	(Constant)	,493	,625
	BO	1,270	,212
	LK	3,713	,001
	GK	,318	,752

Uji hipotesis 1 (H1)

Dari tabel 7 diatas dapat terlihat jika hasil pengujian hipotesis budaya organisasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,270 dengan taraf signifikansi 0,212 yaitu lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis H1 yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ditolak.

Uji hipotesis 2 (H2)

Dari tabel 7 diatas dapat terlihat jika hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,713 dengan taraf signifikansi 0,001 yaitu lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis H2 yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima.

Uji hipotesis 3 (H3)

Dari tabel 7 diatas dapat terlihat jika hasil pengujian hipotesis gaya kepemimpinan menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,318 dengan taraf signifikansi 0,752 yaitu lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis H3 yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ditolak.

Uji F (Pengujian Hipotesis secara Simultan)

Tabel 8
Hasil analisis regresi secara simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	174,009	3	58,003	41,459	,000[b]
	Residual	50,366	36	1,399		
	Total	224,375	39			

a. Dependent Variable: K

b. Predictors: (Constant), GK, BO, LK

Pengujian variabel bebas secara Bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakn uji F. hasil perhitungan statistic menunjukkan bahwa F hitung = 41,459. Dengan menggunkan batas signifikansi 0,05, maka dari itu diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan jika hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan, mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Dari pembahasan yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

a. Hasil pengujian hipotesis satu membuktikan bahwa tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara positif tehadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil perhitungan menggunakan SPSS, diperoleh nilai koefisien 0,100 dan nilai t hitung sebesar 1,270 dengan nilai signifikansi 0,212 tersebut lebih besar dari 0,05, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak. Hal ini tidak sesuai dengan pengajuan hipotesis yang dilakukan, dikarenakan hasil analisis deskriptif budaya organissi secara keseluruhan diinterpretasikan baik dengan rata-rata skor tertinggi indikator motivasi perusahaan lalu diikuti adanya strategi perusahaan untuk karyawan juga. Rekan kerja yang cenderung bersifat stagnan dan ketentuan atau peraturan yang relative tegas di PT Trustlog Total Solusindo merupakan hal yang bisa menurunkan kinerja individu dari karyawan. Berarti kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut memperhatikan variabel lain diluar budaya organisasi. Contoh variabel lain tersebut seperti kedisiplinan kerja, motivasi, kompetensi, dan lain sebagainya. hasil ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Windrawati et al (2020), dan penelitian yang dilakukan oleh Ferdian dan Devita (2020), kedua hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan.

b. Hasil pengujian hipotesis dua membuktikan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif tehadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil perhitungan menggunakan SPSS, diperoleh nilai koefisien 0,808 dan nilai t hitung sebesar 3,713 dengan nilai signifikansi 0,001 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yng telah dilakukan oleh Siagian dan Khair (2018), dan Hendriko (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

   Hasil tersebut juga sejalan dengan pendapat Supriyanto dan Muzam (2018) Yang menyatakan jika lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari, sehingga jika lingkungan kerja kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman serta membuat pegawai dapat bekerja secara optimal

c. Hasil pengujian hipotesis tiga membuktikan bahwa tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara positif tehadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil perhitungan menggunakan SPSS, diperoleh nilai koefisien 0,069 dan nilai t hitung sebesar 0,318 dengan nilai signifikansi 0,752 tersebut lebih besar dari 0,05, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak. Hal ini

tidak sesuai dengan pengajuan hipotesis yang dilakukan, dikarenakan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut tidak terlalu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan sehari-hari, namun kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut memperhatikan variabel lain diluar aya kepemimpinan. Contoh variabel lain tersebut seperti motivasi, kompetensi, kompensasi dan lain sebagainya. hasil ini juga didukung oleh penelitian terdaulu yang dilakukan oleh Haryanto (2017), dan penelitian yang dilakukan oleh Saputri dan Andayani (2018), kedua hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan.

d. Hasil hipotesis juga telah membuktikan jika terdapat pengaruh antara budaya organisasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari hasil pengolahan data menggunakan SPPS yaitu hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung = 41,459. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6. DAFTAR PUSTAKA

Brahmasari, dan Prasetyo, 2008, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia), Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.10 No.2 124-135

Cahyono, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di RSUD Dr Saiful Anwar. Magister Manajemen. http://eprints.umm.ac.id/53002/1/Naskah.pd

Ferdian, A. dan Devita, A.R. 2020. Pengaruh budaya organisasi dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Penelitian Ipteks. Vol 5 No 2. Hal 187-13.

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII, Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.

Gibson. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.

Girsang, W.S. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No.17 Medan. AJIE (Asian Journal of innovation and Entrepreneurship). Vol 04. E-ISSN 2477-0574.

Gumilar, Gun Gun. Ratnasari, Sri Langgeng . Zulkifli, Zulkifli. Vol 9, No 1 (2020). *Komitmen Organisasional: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, Dan Kepuasan Kerja*. https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/2318.

Hakim, Abdul. 2017. Pengaruh gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Skripsi.

Handoko. T. Hani. 2012. *Manajemen* Edisi 2. BPFE. Yogyakarta.

Haryanto, Dwi. 2017. Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Indyeferyto Group Yogyakarta. Universitas PGRI Yogyakarta.

Hasibuan, S.M. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja terhadap lingkungan kerja. Jurnal ilmiah Magister Manajemen. Vol 1. No 1. E-ISSN 2632-2634

Hendriko, Rimelvi. 2019. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi.

Idayati, I. (2017). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP)

Kabupaten Musi Rawas. Jurnal Adminika , 3 (1), 127.

Kamal, F. dan Abdillah, E.Z. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT Pandu Siwi Sentosa Jakarta). Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan. Vol 12, No 2. ISSN 1978-2586.

Kartono, Kartini. (2002) Pemimpin dan kepemimpinan. Jakarta, Rajawali Press.

Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik).Jakarta : Raja Grafindo Persada

Kast, Fremont E, James E, Rosenzweig. 2002. Organisasi dan Manajemen. penterjemah A. Hasim Ali, Jakarta: Bumi Aksara

Lomanjaya, et al 2013. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trnasformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Surabaya di RS. Katolik St. Vincentius A. Paulo.

Mangkunegara, A.A. Anwar P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Robbins, S.P. 2012. Perilaku Organisasi. Jakarta : Indeks

Saputri, R. Andayani N.R. 2018. Pengaruh kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production di PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. Jurnal of Applied Bussinees Administrasion. Vol 2, No. 2. September 2018 hlm 307-316. ISSN:2548-9909.

Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen , 1 (1), 59-70.

Soeratmo. 2005. Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis. UPP AMP YKPN. Malang.

Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono (2011), *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Alfabeta, Bandung

Sulistiawan, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Journal FEB Unmul Volume 14 (2) ISSN: 1907 3011, 61- 69.

Sunyoto, Danang. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Buku Seru

Supardo, Susilo. 2006. *Kepemimpinan Dasar-Dasar dan Pengembangannya*. Andi Yogyakarta. Yogyakarta

Supriyanto, H., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. jurnal administrasi bisnis , 58 (1), 141

Suranta, Sri. 2002. Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan BisnisEmpirika.Vol 15. No 2. Hal: 116-138.

Susanto. 1997. Budaya Perusahaan: Seri Manajemen dan Persaingan Bisnis, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.

Sutrisno, Edy. (2011). Budaya Organisasi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wibowo. 2010. Budaya Organisasi. Rajawali Pers: Jakarta

Windrawati, F. Purwanto, A. dan Mas, Nasharuddin. 2020. Analisis budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening (studi pada departement maintenance PT POMI). Jurnal Ilmu Manajemen. Vol 6 No 1.