

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK MEGA TBK CABANG MANADO**

*THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT. BANK MEGA TBK BRANCH OFFICE MANADO*

By:

**Marten Rudolf Malale<sup>1</sup>**

**Adolfina<sup>2</sup>**

**Lucky O.H. Dotulong<sup>3</sup>**

<sup>123</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

<sup>1</sup> [malalerudolfmarten@gmail.com](mailto:malalerudolfmarten@gmail.com)

<sup>2</sup> [adolfina\\_p@yahoo.com](mailto:adolfina_p@yahoo.com)

<sup>3</sup> [luckydotulong@unsrat.ac.id](mailto:luckydotulong@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan untuk proses analisis data, digunakan regresi linear berganda hipotesis diuji dengan menggunakan uji parsial (t test) dan uji simultan (F test). Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel independen budaya organisasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

**Abstract:** The purpose of this study was to determine the effect of independent variables Organizational Culture and Work Environment on the dependent variable of Employee Performance. By using quantitative research methods, while for the process of analyzing data, use multiple linear regression and the hypothesis is tested using a partial test (T test) and simultaneous test (F test). The results of the analysis show that the independent variables Organizational Culture and Work Environment partially and simultaneously have a significant positive effect on the dependent variable Employee Performance.

**Keywords:** Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan satu aset penting yang dimiliki oleh organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia saat ini memiliki pengaruh besar pada sebuah organisasi di mana sekarang berada pada perubahan lingkungan bisnis yang sulit untuk diprediksi. Di era industri saat ini mendorong semua organisasi/perusahaan agar dapat bersaing dengan organisasi lainnya dalam bidang industri yang sama baik barang maupun jasa.

Mangkunegara (2015) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Robbins P.S dan Timothy, A. Judge (2012) budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan bersama pimpinan sehingga diketahui bahwa PT. Bank Mega Tbk menganut nilai-nilai budaya organisasi yang merupakan ciri khas serta pedoman bagi seluruh anggota perusahaan diantaranya: dinamis (*dynamic*), kewiraswastaan (*entrepreneurship*), kepercayaan (*trust*), etika (*ethics*), komitmen (*commitment*) dan sinergi (*synergy*) hal ini menjadi tantangan bagi perusahaan yaitu bagaimana upaya yang dilakukan agar para karyawan dengan benar telah memahami serta menjadikan pedoman dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat terdapat fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan dari organisasi/perusahaan sesuai dengan visi dan misi dari organisasi tersebut. sesuai hasil wawancara bersama beberapa karyawan diketahui bahwa untuk kondisi lingkungan tempat kerja terkadang membuat mereka tidak nyaman seperti kondisi sirkulasi udara yang terkadang mati bahkan ada karyawan lain yang merasa tidak cukup leluasa dalam bekerja dikarenakan ruang gerak yang tidak terlalu cukup dalam melaksanakan pekerjaan.

Dalam hal ini untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan sangat diperlukan penerapan sistem budaya organisasi perusahaan terhadap para karyawan, ketika karyawan telah memahami dengan benar budaya yang dianut oleh perusahaan serta menjadikan pedoman dalam bekerja sehingga para karyawan dapat bekerja dengan maksimal.

Di sisi lainnya lingkungan kerja baik fisik maupun nonfisik memberikan kontribusi penting dalam peningkatan kinerja para karyawan, kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman serta hubungan kerja yang baik antar seluruh bagian perusahaan memberikan dampak bagi para karyawan dalam bekerja. Sehingga setiap perusahaan selalu dituntut agar dapat memperhatikan dan meningkatkan hal-hal yang dapat mendorong meningkatnya kinerja para karyawan salah satunya di PT. Bank Mega Tbk Cabang Manado.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian pada PT. Bank Mega Tbk cabang Manado, dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK MEGA TBK CABANG MANADO”**.

### Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mega Tbk cabang Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mega Tbk cabang Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mega Tbk cabang Manado.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2015) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

### Kinerja Karyawan

Menurut Edison Anwar, dan Komariah (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

### Budaya Organisasi

Menurut Robbins P. S dan Timothy A. Judge (2012) budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

### Lingkungan Kerja

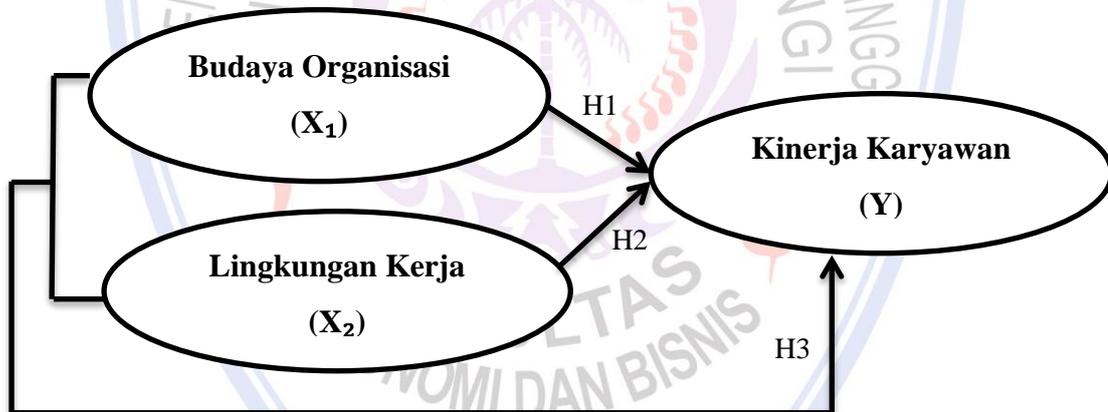
Menurut Sedarmayanti (2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok serta hubungan kerja.

### Penelitian Terdahulu

Lengkong, Adolfin dan Uhing (2020) dalam penelitiannya Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan Badan Pertahanan Nasional Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Badan Pertahanan Nasional Kota Manado yang berjumlah 46 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Pertahanan Nasional kota Manado.

Jansen, Kojo dan Dotulong (2020) dalam penelitiannya Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom area Manado. Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel 60 responden. Hasil penelitian menunjukkan variabel perubahan organisasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom area Manado.

### Kerangka Pemikiran



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

*Sumber: Kajian Teori, 2020*

### Hipotesis Penelitian

H1. Budaya Organisasi diduga berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

H2. Lingkungan Kerja diduga berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

H3. Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan metode survey melalui penyebaran kuesioner.

### Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Mega Tbk Cabang Manado, yang berlokasi di Jl. Piere Tendeau (Boulevard) Kawasan Mega Mas Blok IB No.1 Kota Manado, Provinsi Sulawesi Utara.

### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di PT. Bank Mega Tbk Cabang Manado berjumlah 30 orang.

### Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian yang digunakan yaitu seluruh item pertanyaan pada masing-masing indikator dalam variabel:

1. Budaya Organisasi yaitu: norma, nilai, kepercayaan/filsafat, kode etik, seremoni dan sejarah organisasi
2. Lingkungan Kerja yaitu: penerangan, suhu udara, kebisingan, penggunaan warna, ruang gerak, kemampuan bekerja, keamanan dan hubungan kerja.
3. Kinerja Karyawan yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan kemandirian.

### Metode Analisis Data

Untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda. Yaitu untuk menganalisa pengaruh variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap variabel terikat atau dependen variabel (Y). Sesuai dengan penelitian ini yaitu variabel bebas adalah Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan  
 a = *Intercept* (Konstanta)  
 $\beta_1$  = Koefisien regresi untuk  $X_1$   
 $X_1$  = Budaya Organisasi  
 $\beta_2$  = Koefisien regresi untuk  $X_2$   
 $X_2$  = Lingkungan Kerja  
 $\epsilon$  = Error/ Faktor gangguan

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas** Sumber: Hasil Olahan data SPSS 26, 2020

Variabel	Pernyataan	Sig	Keterangan
Budaya Organisasi ( $X_1$ )	X1.1	0,000	Valid
	X1.2	0,000	Valid
	X1.3	0,001	Valid
	X1.4	0,004	Valid
	X1.5	0,000	Valid
	X1.6	0,000	Valid

Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	X1.7	0,000	Valid
	X2.1	0,001	Valid
	X2.2	0,001	Valid
	X2.3	0,000	Valid
	X2.4	0,000	Valid
	X2.5	0,001	Valid
	X2.6	0,010	Valid
	X2.7	0,000	Valid
	X2.8	0,001	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	X2.9	0,003	Valid
	Y1	0,001	Valid
	Y2	0,000	Valid
	Y3	0,000	Valid
	Y4	0,000	Valid
	Y5	0,002	Valid
	Y6	0,000	Valid

Sumber: *Sumber: Hasil Olahan data SPSS 26, 2020*

Pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa semua pernyataan dikatakan valid karena nilai *probability (sig)* semua pernyataan lebih kecil dari 0,05 (*alpha*).

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Indikator	Cronbach alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	X1.1	<b>0,803</b>	Sangat Reliabel
	X1.2		Sangat Reliabel
	X1.3		Sangat Reliabel
	X1.4		Sangat Reliabel
	X1.5		Sangat Reliabel
	X1.6		Sangat Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	X1.7	<b>0,773</b>	Reliabel
	X2.1		Reliabel
	X2.2		Reliabel
	X2.3		Reliabel
	X2.4		Reliabel
	X2.5		Reliabel
	X2.6		Reliabel
	X2.7		Reliabel
	X2.8		Reliabel
X2.9	Reliabel		
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	<b>0,791</b>	Reliabel
	Y2		Reliabel
	Y3		Reliabel
	Y4		Reliabel
	Y5		Reliabel
	Y6		Reliabel

Sumber: *Hasil Olahan data SPSS 26, 2020*

Berdasarkan hasil pada Tabel 2 dapat diketahui bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's alpha* diatas 0,60

**Uji Asumsi Klasik**  
**Hasil Uji Normalitas**

**Output Pengujian Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandarized Residual	
N		30	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	1,41020177	
	Absolute	,156	
	Positive	,156	
	Negative	-,113	
Test Statistic		,156	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,061 <sup>c</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	<b>,425<sup>d</sup></b>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,412
		Upper Bound	,437

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26, 2020

Sesuai dengan hasil uji normalitas menggunakan analisis *Kolmogorov Smirnov* didapatkan signifikansi dari nilai Monte Carlo (2-tailed) (0,425) dimana hasil tersebut lebih dari taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

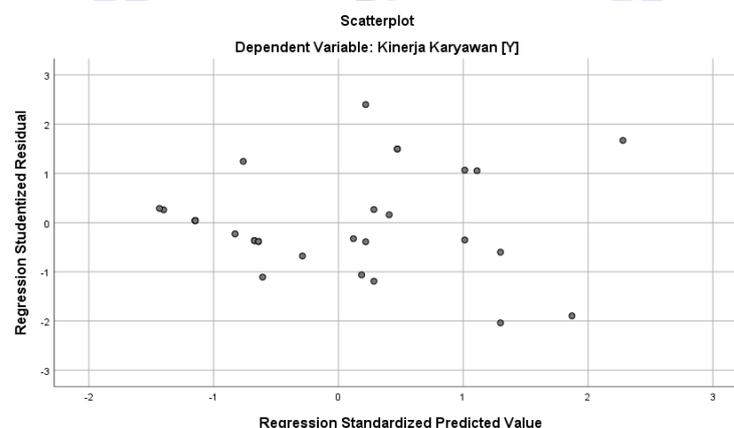
Model	Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	2,722	3,867		,704	,488		
Budaya Organisasi [X1]	,339	,116	,440	2,934	,007	<b>,965</b>	<b>1,036</b>
Lingkungan Kerja [X2]	,300	,114	,393	2,622	,014	<b>,965</b>	<b>1,036</b>

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan [Y]

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26, 2020

Dari hasil perhitungan pada Tabel 3 dapat diketahui nilai VIF dari variabel bebas =  $X_1$  (1,0) dan  $X_2$  (1,0) dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance dari variabel bebas =  $X_1$  (0,96) dan  $X_2$  (0,96) dimana nilai tersebut lebih dari 0,10. Sehingga dapat disimpulkan bebas dari multikolinearitas.

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 2**

Sumber: Output Pengolahan SPSS 26,2020

**Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	2,722	3,867			,704	,488		
Budaya Organisasi [X1]	,339	,116	,440		2,934	<b>,007</b>	,965	1,036
Lingkungan Kerja [X2]	,300	,114	,393		2,622	<b>,014</b>	,965	1,036

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan [Y]

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26, 2020

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada data diatas dengan menggunakan grafik scatterplot dan uji glejser hasil signifikan dari variabel independen atau variabel x. Dimana pada scatterplot tidak terdapat pola tertentu dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, serta dalam uji glejser variabel independen atau variabel x sebesar:  $X_1$  (0,07) dan  $X_2$  (0,14) diatas dari nilai standar signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	<b>2,722</b>	3,867			,704	,488
Budaya Organisasi [X1]	<b>,339</b>	,116	,440		2,934	,007
Lingkungan Kerja [X2]	<b>,300</b>	,114	,393		2,622	,014

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan [Y]

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26, 2020

Bentuk persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = 2,722 + 0,339X_1 + 0,300X_2$$

Dari hasil persamaan regresi berganda diatas dapat diketahui bahwa:

1. Nilai *Constant* sebesar 2,722 memberikan pengertian bahwa jika Budaya organisasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) tidak dilakukan atau sama dengan (0) maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) adalah 2,722 satuan.
2. Untuk variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) koefisien regresinya bernilai positif, sehingga dapat diartikan apabila Budaya Organisasi ( $X_1$ ) naik 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik juga sebesar 0,339 satuan.
3. Untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) koefisien regresinya bernilai positif, sehingga dapat diartikan apabila Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) naik 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik juga sebesar 0,300 satuan.

### Hasil Uji Hipotesis

**Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2,722	3,867			,704	,488
Budaya Organisasi [X1]	,339	,116	,440		<b>2,934</b>	<b>,007</b>
Lingkungan Kerja [X2]	,300	,114	,393		<b>2,622</b>	<b>,014</b>

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan [Y]

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26, 2020

Berdasarkan hasil dari Tabel 6. diatas dapat diketahui bahwa:

1. Budaya Organisasi ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) (t hitung **2,934** > t tabel **2,051**) dengan tingkat signifikansi **0,007** < **0,05**.
2. Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) (t hitung **2,622** > t tabel **2,051**) dengan tingkat signifikansi **0,014** < **0,05**.

**Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40,629	2	20,314	<b>9,511</b>	<b>,001<sup>b</sup></b>
	Residual	57,671	27	2,136		
	Total	98,300	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan [Y]

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja [X2], Budaya Organisasi [X1]

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26, 2020

Dari hasil data pada Tabel 4.16 menunjukkan bahwa F hitung diperoleh sebesar **9,511** dan Ftabel **3,34**. Artinya Fhitung > Ftabel dengan tingkat signifikansi **0,05** (**0,001** < **0,05**). Maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## Pembahasan

### Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis pada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan terdapat pengaruh signifikan. yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi secara positif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mega Tbk cabang Manado. Budaya Organisasi yang benar-benar dikelola dengan baik sebagai alat manajemen akan memberikan dampak positif dalam meningkatkan kinerja dari para karyawan, perusahaan harus meningkatkan dan mendorong agar para karyawan dengan benar telah memahami dan menjadikan budaya organisasi sebagai pedoman dan motivasi dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh: Lumingkewas, Adolfin dan Uhing (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sulut-Go kantor cabang Tomohon. Hipotesis yang menyatakan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mega Tbk cabang Manado sehingga dalam penelitian ini, maka H1 tersebut dikatakan terbukti dan diterima.

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis pada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan terdapat pengaruh signifikan. yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja secara positif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mega Tbk cabang Manado. Lingkungan kerja yang kondusif, nyaman dan bebas dari gangguan serta hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan akan memberikan dampak yang baik pula terhadap para karyawan dalam meningkatkan kinerja. Untuk itu perusahaan harus dapat terus memperhatikan mengenai lingkungan tempat bekerja para karyawan serta dapat terus mendorong terjalinnya hubungan kerja yang baik bagi seluruh karyawan dan pimpinan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh: Sengkey, Roring dan Dotulong (2017) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo area Manado. Hipotesis yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mega Tbk cabang Manado sehingga dalam penelitian ini, maka H2 tersebut dikatakan terbukti dan diterima.

### Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis pada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan terdapat pengaruh signifikan, yang menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mega Tbk cabang Manado. Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi yang besar dalam

meningkatkan kinerja para karyawan, untuk itu perusahaan harus dapat mengelolah budaya organisasi dengan baik serta dapat meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang kondusif agar para karyawan dapat meningkatkan kinerja serta memberikan kontribusi yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh: Deni Sulistiawan, Sukisno S Riadi dan Siti Maria (2017) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Puskusmas Sebulu II Kabupaten Kutai Kartanegara Kalimantan Timur. Hipotesis yang menyatakan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mega Tbk cabang Manado sehingga dalam penelitian ini, maka H3 tersebut dikatakan terbukti dan diterima.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Dari hasil analisa data sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya serta berdasarkan penelitian ini untuk menguji apakah Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mega Tbk cabang Manado baik secara parsial maupun simultan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mega Tbk cabang Manado.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mega Tbk cabang Manado.
3. Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mega Tbk cabang Manado.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian ini, maka saran dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana untuk nilai indikator terendah yaitu seremoni atau kurangnya kegiatan kebersamaan yang dilakukan seluruh karyawan. Untuk itu perusahaan agar dapat terus meningkatkan dan mendorong para karyawan untuk dapat memahami serta menjadikan pedoman nilai-nilai budaya organisasi dalam melaksanakan pekerjaan sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja dari para karyawan serta berdampak positif pada hasil yang didapatkan oleh perusahaan.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana untuk nilai indikator terendah yaitu: suhu udara, ruang gerak, kemampuan bekerja dan hubungan kerja. Untuk itu hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan yaitu bagaimana upaya yang terus dilakukan perusahaan melalui meningkatkan tempat lingkungan kerja yang aman, nyaman serta terciptanya hubungan kerja antar seluruh karyawan. Dikarenakan dengan kondisi lingkungan kerja yang baik serta terciptanya keharmonisan bagi seluruh karyawan hal ini akan mendorong meningkatkan kontribusi kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi.
3. Untuk penelitian selanjutnya agar dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai referensi serta dengan menambahkan variabel lain yang tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Anwar, dan Komariah (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi pertama*. Alabeta-Bandung.
- Hasibuan, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Jansen., Kojo dan Dotulong. (2019), "Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom area Manado". *Jurnal ISSN: 2303-1174 Vol.7 No.3 Juli 2019 Hal (2989-2998)* <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.24045> Diakses pada tanggal 27 September 2020.
- Lengkong, Adolfin, dan Uhing. (2020), "Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pertahanan Nasional Manado". *Jurnal ISSN 2303-1174*

Mangkunegara (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*, Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. (2012), *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

\_\_\_\_\_. (2017), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono. (2013), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

