

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIMURJAYA DAYATAMA (WINGS) CABANG SONDER DI KABUPATEN MINAHASA*FACTORS AFFECTING EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. TIMURJAYA DAYATAMA (WINGS) SONDER BRANCH IN MINAHASA REGENCY*

Oleh:

Ersita Tesalonika Lontoh¹**Bernhard Tewel²****Regina Saerang³**¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹ETLontoh@gmail.com²bernhardtewel@unsrat.com³regina.saerang@unsrat.ac.id

Abstrak: Karyawan adalah satu aset yang terpenting bagi Perusahaan dan Kinerja hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya oleh sebab itu Kinerja Karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Timurjaya Dayatamata (Wings) Cabang Sonder. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang. Pengambilan data melalui Kuesioner. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Bagi PT. Timurjaya Dayatama (WINGS) Cabang Sonder sebaiknya lebih meningkatkan Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi yang menjadi faktor determinan Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan

Abstract: Employee are one of the most important assets for the Company and the performance of work results in quantity and quality is achieved in accordance with the responsibilities given to them, therefore Employee Performance is very important in the company's efforts to achieve its goals. The purpose of this study was to determine the effect of work environment, work motivation dan organizational culture on empoleeyee performance at PT. Timurjaya Dayatama (WINGS) Sonder Branch. The sample in this study amounted to 60 people. Data collection through questionnaires. The analysis used in this study is multiple linear regression analysis. The results showed that there was a significant effect of work enviroment on employee performance, work motivation on employee performance, and organization culture on employee performance. For PT. Timuryaa Dayatama (WINGS) Sonder branch should further improve the Work Environment, Work Motivation, and Organization Culture which are the determinants of Employee Performance.

Keywords: Work enviroment, work motivation, organization culture, performance employees

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Organisasi perusahaan adalah suatu institusi dimana terdapat orang-orang yang saling berkomunikasi dan berinteraksi pada perusahaan tersebut, manajemen dalam sebuah perusahaan itu sangat penting, karena dengan adanya manajemen yang baik maka kita dapat meraih tujuan yang baik juga dari sebuah perusahaan tersebut. Organisasi merupakan wadah bagi sekelompok orang yang bekerja secara terkoordinasi untuk mencapai tujuan bersama. Dalam suatu organisasi terdapat tugas-tugas yang harus dikoordinasikan sehingga dapat mewujudkan tujuan dari organisasi yang telah dibentuk. Setiap organisasi apapun jenisnya membutuhkan aplikasi manajemen dalam mengelolah tugas serta sumber daya yang dimiliki.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan aspek lingkungan kerja. Aspek lingkungan kerja yang berpengaruh besar adalah kondisi lingkungan kerja yang dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Kedua kondisi lingkungan kerja ini saling berhubungan dan saling seimbang. Dengan aspek lingkungan kerja yang seimbang ini, pekerjaan akan semakin tertunjang dengan kondusifnya lingkungan kerja sehingga capaian pekerjaan jadi lebih optimal. Dalam mengukur kinerja karyawan, dibutuhkan tiga hal berikut ini untuk dipertimbangkan yaitu kuantitas jumlah yang diselesaikan atau dicapai, kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan, dan ketepatan waktu yang sesuai atau tidak dengan waktu yang direncanakan. Oleh karena itu, kondisi lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan terdapat beberapa aspek. Dalam penelitian dari Jayati & Triastuti (2016) juga mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

Motivasi menempati posisi yang penting dan posisinya berada dalam proses manajemen secara keseluruhan. Kinerja perusahaan dan pertumbuhan pendapatan sangat berkaitan dengan faktor internal dan eksternal perusahaan. Semua hal termasuk sumberdaya manusia, retensi dan produksi harus dikelola dengan baik untuk mencapai produktivitas perusahaan. Motivasi menempati tempat yang penting dan posisinya berada dalam proses manajemen secara keseluruhan. Motivasi diperlukan karena sifat manusia yang membutuhkan semacam pancingan, dorongan atau insentif untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik. Motivasi bertindak sebagai teknik untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja pada tingkat yang berbeda. Motivasi karyawan adalah salah satu fungsi yang setiap manajer harus melakukan bersama dengan fungsi manajerial lainnya. Seorang manajer harus berfungsi sebagai teman dan motivator dari bawahannya. Hasil penelitian dari Hasriana (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja seorang karyawan sangat berdampak positif terhadap kinerja seorang karyawan pada perusahaan.

Budaya organisasi merupakan karakteristik yang terdapat pada perusahaan yang dijadikan sebagai tuntunan perusahaan sehingga menghasilkan aktivitas kerja dalam perusahaan. Budaya organisasi harus dikelola secara baik dan berfungsi sebagai manajemen sehingga berdampak dan menjadi motivasi bagi seorang karyawan untuk bertindak positif. Karena itu, budaya organisasi dikatakan tinggi akan berdampak pada kinerja perusahaan sehingga memotivasi terwujudnya sasaran perusahaan, sebaliknya budaya organisasi yang rendah akan berdampak tidak baik terhadap tercapainya sasaran perusahaan. Dalam penelitian dari Amanda, Budiwibowo, dan Amah (2017) mengatakan bahwa budaya organisasi akan memberi dampak yang positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Timur Jaya Dayatama (Wings) cabang Sonder.
2. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Timur Jaya Dayatama (Wings) cabang Sonder.
3. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Timur Jaya Dayatama (Wings) cabang Sonder.
4. Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Timur Jaya Dayatama (Wings) cabang Sonder.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Kinerja

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2014), kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Menurut Mangkunegara (2015), kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Lingkungan Kerja

Robbins dan Coulter (2010) mengemukakan lingkungan kerja adalah lingkungan merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada diluarorganisasi tersebut secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan menghasilkan hubungan yang positif bagi kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

Motivasi Kerja

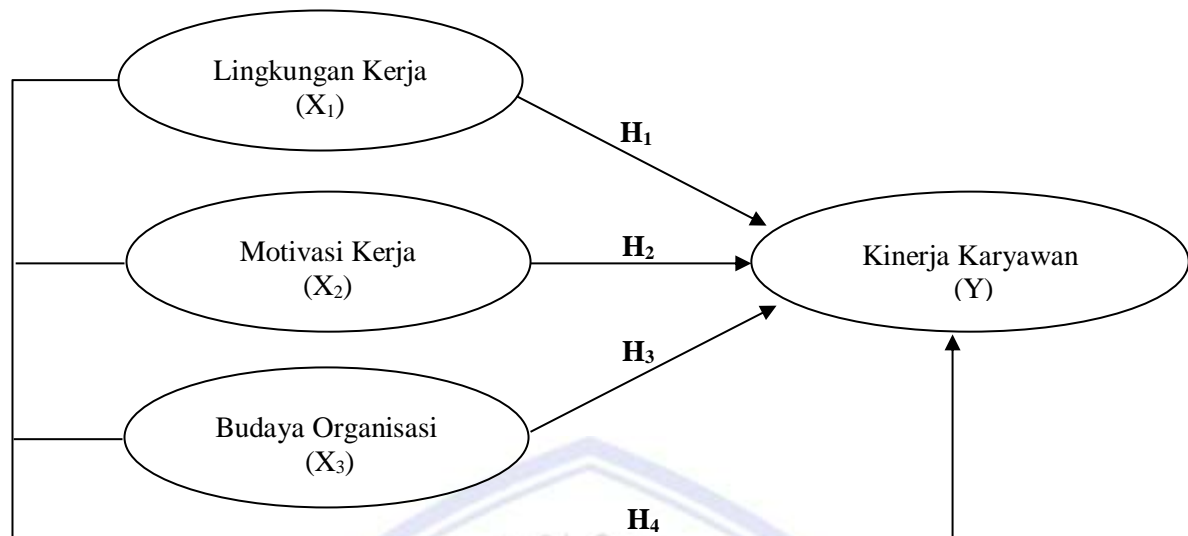
Menurut Hasibuan (2014:95), motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sedangkan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama.

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Privatasari, Ferichani, dan Sundari (2017) dengan judul analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pabrik teknik kerjo PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamas Karanganyar. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja, serta mengetahui variabel manakah yang pengaruhnya paling dominan terhadap kinerja karyawan Pabrik Teknik Kerjo PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus Karanganyar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara individu hanya faktor motivasi kerja dan kepuasan kerja yang berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan Pabrik Teknik Kerjo PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus Karanganyar. Faktor disiplin kerja secara individu tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan Pabrik Teknik Kerjo PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamus Karanganyar. Faktor motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik Teknik Kerjo PT. Perkebunan.

Penelitian yang dilakukan oleh Shaikh, Tunio & Shah (2017) dengan judul *factors affecting to employee's performance. a study of Islamic Banks*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor-faktor untuk kinerja karyawan di Bank Syariah. Berpendapat ketiga komponen yang dinilai sebagai faktor esensial itu membujuk kinerja karyawan yang perlu dipertimbangkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja, motivasi dan komunikasi (X3) mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres kerja, komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Jayadi & Triastuti (2016) dengan judul *analysis of the factors that affect the performance of employee's at The KSO Sucofindo-Surveyor Indonesia*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah faktor-faktor kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada KSO Sucofindo-Surveyor Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kompetensi, faktor pelatihan, faktor sarana prasarana dan faktor lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KSO Sucofindo-Surveyor Indonesia. Selanjutnya secara simultan faktor-faktor kompetensi, pelatihan, sarana prasarana dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai KSO Sucofindo-Surveyor Indonesia.

Kerangka Konseptual**Gambar 1. Kerangka Berpikir***Sumber: Kajian Teori, 2020***Hipotesis Penelitian**

- H₁ : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Timur Jaya Dayatama (Wings) cabang Sonder.
- H₂ : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Timur Jaya Dayatama (Wings) cabang Sonder.
- H₃ : Diduga Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Timur Jaya Dayatama (Wings) cabang Sonder.
- H₄ : Diduga Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Timur Jaya Dayatama (Wings) cabang Sonder.

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Metode asosiatif bertujuan untuk melihat keterhubungan antar variabel penelitian baik variabel *dependent* maupun *independent*.

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi atau tempat penelitian adalah posisi dimana letak suatu penelitian dilaksanakan, untuk mempermudah peneliti dalam mengambil data sebagai referensi. Objek penelitian dilakukan di PT. Timur Jaya Dayatama (Wings). Lama waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu 1 bulan.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik *Sampling*

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Timur Jaya Dayatama (Wings) yang berjumlah 86 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total jenuh atau *sampling jenuh*.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Validitas merupakan tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Besarnya *r* tiap butir pernyataan dapat dilihat dari hasil analisis SPSS pada kolom *Corrected Items To Total Correlation*. Pengujian validitas kriteria dilakukan dengan cara membandingkan atau mengkorelasikan antara nilai (skor) hasil pengukuran instrumen dengan kriteria atau standar tertentu yang dipercaya dapat digunakan untuk menilai (mengukur) suatu variabel (Mustafa, 2009:43). Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil pengukuran

yang konsisten, apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Pengujian reliabilitas ini hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid yang diperoleh melalui uji validitas. Untuk melihat tingkat reliabilitas data, SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas jika Cronbach Alpha (α) > 0.6 maka reliabilitas pertanyaan bisa diterima.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan mengamati histogram atas nilai residual dan grafik *norma probabality plot* (Santoso 2010:212).

Uji Multikolinearitas

Menguji apakah pada model regresi ditemukannya kolerasi antar variabel independent. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas atau multiko (Santoso 2010:206).

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Untuk menguji hipotesis digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan:

1. Jika Sig. \leq 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika Sig. > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji t (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen secara pekerjaan (partial) dalam menjelaskan perilaku variabel dependen (Ghozali, 2016:98).

1. Jika Sig. \leq 0,05, maka H_0 ditolak, H_a diterima.
2. Jika Sig. > 0,05, maka H_0 diterima, H_a ditolak.

Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variable-variabel dependen (Ghozali, 2016:95).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Gambaran Umum objek Penelitian

PT. Timur Jaya Dayatama (Wings) didirikan pada tahun 1949 dan sudah mempunyai cabang di beberapa kota salah satunya terletak di Kecamatan Sonder. PT. Timur Jaya Dayatama (Wings) cabang Sonder ini beralamat di Desa Kolongan Atas, Kecamatan Sonder. PT. Timur Jaya Dayatama cabang Sonder atau Wings adalah perusahaan yang merupakan penghasil produk-produk rumah tangga dan pemeliharaan kesehatan diri yang membantu penyediaan dan kebutuhan masyarakat salah satunya bagi masyarakat yang ada di Kecamatan Sonder. PT.Timurjaya Dayatama (WINGS) cabang Sonder melakukan juga beberapa pengiriman ke beberapa Kota atau Kecamatan bahkan perusahaan ini sangat membantu penyediaan atau kebutuhan di beberapa toko atau warung-warung yang ada di Kecamatan Sonder maupun di luar Sonder. Fokus utama dari PT.Timurjaya Dayatama (WINGS) cabang Sonder ini adalah untuk memenuhi Kepuasan terhadap pelanggan.

Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	42	70%
Perempuan	18	30%
Jumlah	60	100%

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

Tabel 1 menunjukkan jumlah responden laki-laki berjumlah 42 orang dengan persentase 70% dan responden perempuan sebanyak 18 orang dengan persentase 30%. Hal tersebut menandakan bahwa responden yang paling banyak adalah responden laki-laki.

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase
< 25 Tahun	4	6,67
26-35 Tahun	26	43,3
> 36 Tahun	30	50
Jumlah	60	100

Sumber: Hasil Olah Data, 2020

Tabel 2 menunjukkan Deskripsi Responden Berdasarkan Umur. Responden yang paling sedikit adalah responden dengan umur < 25 tahun dan responden yang paling banyak adalah responden yang berumur >36 tahun. Hal tersebut diakibatkan karena umur > 36 tahun merupakan umur produktif yang bekerja.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Sig.	Status	Cronbach Alpha	Status
Lingkungan Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,022	Valid	0,981	Reliabel
	X _{1.2}	0,002	Valid		
	X _{1.3}	0,000	Valid		
	X _{1.4}	0,005	Valid		
	X _{1.5}	0,022	Valid		
	X _{1.6}	0,000	Valid		
	X _{1.7}	0,000	Valid		
	X _{1.8}	0,008	Valid		
	X _{1.9}	0,002	Valid		
	X _{1.10}	0,003	Valid		
	X _{1.11}	0,013	Valid		
	X _{1.12}	0,000	Valid		
	X _{1.13}	0,000	Valid		
Motivasi Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,004	Valid	0,901	Reliabel
	X _{2.2}	0,000	Valid		
	X _{2.3}	0,000	Valid		
	X _{2.4}	0,006	Valid		
	X _{2.5}	0,000	Valid		
	X _{2.6}	0,000	Valid		
	X _{2.7}	0,000	Valid		
	X _{2.8}	0,000	Valid		
	X _{2.9}	0,004	Valid		
Budaya Organisasi (X ₃)	X _{3.1}	0,000	Valid	0,640	Reliabel
	X _{3.2}	0,001	Valid		
	X _{3.3}	0,004	Valid		
	X _{3.4}	0,009	Valid		
	X _{3.5}	0,009	Valid		
	X _{3.6}	0,000	Valid		
	X _{3.7}	0,000	Valid		
	X _{3.8}	0,002	Valid		
	X _{3.9}	0,012	Valid		
	X _{3.10}	0,006	Valid		
	X _{3.11}	0,004	Valid		
	X _{3.12}	0,004	Valid		
	X _{3.13}	0,006	Valid		
	X _{3.14}	0,008	Valid		
	X _{3.15}	0,000	Valid		
Budaya Organisasi (Y)	Y ₁	0,000	Valid	0,616	Reliabel
	Y ₂	0,000	Valid		
	Y ₃	0,000	Valid		
	Y ₄	0,000	Valid		
	Y ₅	0,000	Valid		
	Y ₆	0,000	Valid		
	Y ₇	0,000	Valid		
	Y ₈	0,000	Valid		
	Y ₉	0,000	Valid		
	Y ₁₀	0,000	Valid		
	Y ₁₁	0,000	Valid		

Sumber: Output SPSS 21, 2020

Tabel 3 menunjukkan uji validitas dan reliabilitas responden. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari item-item pernyataan variabel dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Uji reliabilitas memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

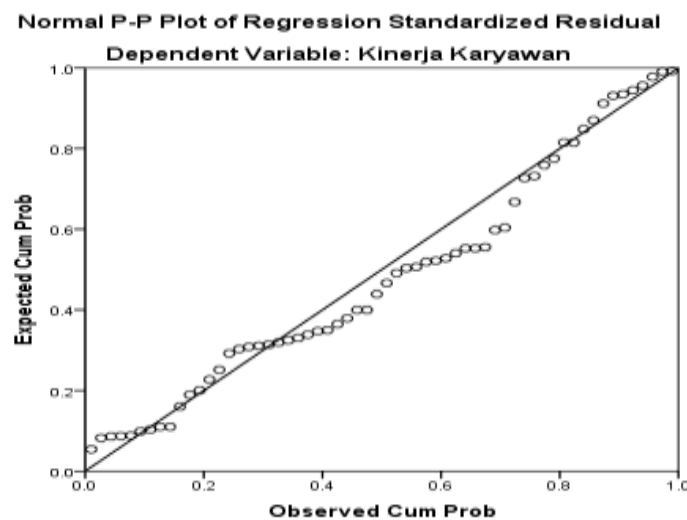
Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. (Constant)		
Lingkungan Kerja (X ₁)	.973	1.027
Motivasi Kerja (X ₂)	.913	1.095
Budaya Organisasi (X ₃)	.937	1.067

Sumber: Olahan Data, 2020

Tabel 4 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10 Hasil perhitungan menghasilkan nilai dibawah angka 1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber: Olahan Data, 2020

Gambar 2 menunjukkan bahwa pernyataan bahwa tidak terdapat masalah pada uji normalitas karena berdasarkan grafik di atas terlihat titik-titik koordinat antara nilai observasi dengan data mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki data yang berdistribusi normal.

Tabel 5. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Uji t	
	B		t	Sig.
(Constant)	33.346			
Lingkungan Kerja (X ₁)	.036		4.443	.000
Motivasi Kerja (X ₂)	.108		0.363	.029
Budaya Organisasi (X ₃)	.193		1.073	.029

Sumber: Olahan Data, 2020

Berdasarkan Tabel 5, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 33.346 + 0.036 X_1 + 0.108 X_2 + 0.193 X_3 + e$$

Persamaan regresi diatas menggambarkan bahwa variabel bebas (*independent*) Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (*dependen*) Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut. Konstanta (α) sebesar 33,346 memberikan pengertian bahwa jika Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 33,346 satuan.

Pengujian Hipotesis

Tabel 6. Uji F Simultan

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.600	3	5.533	2.272	0.000 ^b
	Residual	136.383	56	2.435		
	Total	152.983	59			

Sumber: Olahan Data, 2020

Hasil analisis didapatkan Uji Simultan (uji F) dengan tingkat signifikan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan dapat diterima atau terbukti.

Tabel 7. Uji Parsial (Uji t)

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1.	(Constant)	33.346	7.505		4.443	.000
	Lingkungan Kerja (X_1)	.036	.100	.046	.363	.008
	Motivasi Kerja (X_2)	.108	.101	.142	1.073	.000
	Budaya Organisasi (X_3)	.193	.076	.330	2.531	.014

Sumber: Olahan Data, 2020

Tabel 7 menunjukkan bahwa tingkat signifikan $p\text{-value}$ lingkungan kerja sebesar $0,08 < 0,05$ maka H_1 yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti. Tingkat signifikan $p\text{-value}$ motivasi kerja sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 dan H_a yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti. tingkat signifikan $p\text{-venue}$ budaya organisasi sebesar $0,014 < 0,05$, maka H_0 dan H_a yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti.

Tabel 8. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.329 ^a	.109	.061	1.56058

Sumber: Olahan Data, 2020

Berdasarkan Tabel 8, dapat dilihat bahwa nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah sebesar 0.329 artinya mempunyai hubungan yang cukup kuat. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) adalah 0,109 atau 10,9%. Artinya pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 10,9% dan sisanya sebesar 89,1% di pengaruhi variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Timurjaya Dayatama (WINGS) cabang Sonder. Hal ini berarti lingkungan kerja pada PT.Timurjaya Dayatama (WINGS) cabang Sonder sudah memberikan dampak yang baik terhadap aktivitas karyawan dalam bekerja, antara lain kondisi dan keamanan ditempat kerja yang nyaman, tempat kerja yang jauh dari kebisingan, terjalin hubungan yang baik antar sesama karyawan, serta memiliki ruang kerja yang cukup luas. Penelitian Setyawan (2018) yang berjudul analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (studi kasus pada tiga perusahaan fabrikasi lepas pantai di Batam dan Karimun) menunjukkan bahwa lingkungan kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Kusuma (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Ahmad, Tewel, dan Taroreh (2019), menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Timurjaya Dayatama (WINGS) cabang Sonder. Hal ini berarti motivasi kerja pada PT. Timurjaya Dayatama (WINGS) cabang Sonder sudah berjalan dengan baik dan memberi dampak yang positif terhadap karyawan, antara lain karyawan merasa aman selama bekerja di perusahaan, mendapat upah yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, mendapat kesempatan untuk dipromosikan oleh perusahaan, dan dapat bersosialisasi dengan seluruh karyawan pada perusahaan tersebut. Hasil penelitian dari Anggraini (2017), menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Riski (2017) juga menemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Timurjaya Dayatama (WINGS) cabang Sonder. Hal ini berarti budaya organisasi pada PT. Timurjaya Dayatama (WINGS) cabang Sonder sudah memberikan dampak yang baik, yaitu karyawan telah menyelesaikan pekerjaan dengan akurat dan hasil yang optimal, serta dapat memberikan manfaat yang baik bagi perusahaan. Karena itu, setiap terjadi peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh perubahan budaya organisasi. Hasil penelitian dari Baiquni dan Prihatini (2016) juga menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Timurjaya Dayatama (WINGS) cabang Sonder. Artinya setiap terjadi peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh perubahan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi. Hasil penelitian dari Baiquni dan Prihatini (2016) juga menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Timur Jaya Dayatama (Wings) cabang Sonder.
2. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Timur Jaya Dayatama (Wings) cabang Sonder.
3. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Timur Jaya Dayatama (Wings) cabang Sonder.
4. Lingkungan Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Timur Jaya Dayatama (Wings) cabang Sonder.

Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. Penting bagi pihak PT. Timurjaya Dayatama (WINGS) Cabang Sonder agar meningkatkan Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi yang menjadi faktor determinan Kinerja Karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah ruang lingkup penelitian dengan objek yang lebih besar lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewel, B., dan Taroreh, R.N. 2019. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado." *Jurnal EMBA*, Vol.7, No.3, Hal.2811-2820. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/23747/23402>. Diakses 8 Juli 2019.

- Amanda, E.A., Budiwibowo, S., dan Amah, N. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, Vol.6, No.1, Hal.1-12. <http://e-journal.unipma.ac.id/index.php/assets/article/view/1289/1083>. Diakses 8 Juli 2019.
- Anggraini, L, N. 2013. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perum Bulog Kantor Pusat. *Jurnal Eksekutif*, Vol.15, No.1, Hal.260-280. <https://jurnal.ibmt.ac.id/index.php/jeksekutif/article/view/178/162>. Diakses 10 juli 2019.
- Baiquni, M.A dan Prihatini, A.E. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Warta Media Nusantara Tribun Jateng. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Volume 5, Nomor 3, Hal. 1-16. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/12333>. Diakses 8 Juli 2019.
- Desseler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, M. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasriana. 2017. *Analysis Factors That Influences The Performance Employes At The Office District Navigation Class I Makassar*. *Jurnal Mirai Management*, Vol.2, No.2, Hal.270-282. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/download/56/56>. Diakses 8 Juli 2019.
- Jayadi dan Triastuti, Y. 2016. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di KSO Sucofindo-Surveyor Indonesia. Vol.18, No.3, Hal.243-260 <http://ejournal.stieipwija.ac.id/index.php/jpw/article/download/55/53>. Diakses 10 juli 2019.
- Mangkunegara, A.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. PT. Resdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira, S dan Hubeis, A.V. 2014. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Mustafa, Z. E. 2009. *Mengurai Variabel Hingga Intrumentasi*. Graha, Yogyakarta ilmu.
- Privatasari, D., Ferichani, M., dan Sundari, M.T. (2017). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pabrik teknik kerjo PT. Perkebunan Nusantara IX Batujamas Karanganyar. *Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian dan Agribisnis*, Vol.13, No.2, Hal.107-120. <https://jurnal.uns.ac.id/sepa/article/view/21016/16314>. Diakses 8 Juli 2019.
- Riski, M.S. 2017. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Perbankan Syari'ah*, Vol.5, No.1, Hal.1-42. <https://journal.uwgm.ac.id/index.php/ekonomika/article/view/219>. Diakses tanggal 8 juli 2019.
- Robbins, S.P dan Coulter, M. 2012. *Management. Eleventh Edition*. Pearson Education Limited, United States of America.
- Santoso, S. 2010. *Pelatihan SPSS Statistika Parametrik*. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Shaikh, M.R., Tunio, R.A., & Shah, I.H. 2017. *Factors Affecting to Employee's Performance. A Study of Islamic Banks*. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, Vol.7, No.1, pp. 312-321. https://hrmars.com/papers_submitted/2722/Article_32_Factors_Affecting_to_Employees_Performance.pdf. Diakses 8 juli 2019.
- Setyawan, A. 2018. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Febrikasi Lepas Pantai di Batam dan Karimun). *Journal of accounting & management innovation*. Vol.2, No.1, Hal. 67 89. <https://ejournal.medan.uph.edu/index.php/jam/article/view/175>. Diakses 8 juli 2019.