

Pengaruh Lingkungan Kerja, Etika Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Indo Bismar Kota Surabaya

Rihardika Wahyu Santoso¹, Erwin Dyah A²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: rihardikawahyu70@gmail.com¹, erwin@untag-sby.ac.id²

Abstract

To achieve the Company's goals, employee performance is a very important factor. Factors that affect employee performance such as the work environment, namely the lack of air circulation and noise on the 2nd floor as a Warehouse, a place (cross-checking goods, packing goods, and returning goods) can hinder employees while working and affect employee performance. The aim of the research is to analyze the work environment, work ethics and organizational culture of the employees of PT. Indo Bismar Surabaya city. The research method uses a quantitative descriptive method. The research population is operational employees, 50 employees, So the research sample is 50 employees. The method of data accumulation can be done through distributing questionnaires. The data investigation method uses Multiple Linear Regression Techniques. The results of the study are that the Work Environment, Work Ethics, and Organizational Culture have a significant effect on employee performance simultaneously and partially.

Keywords: Work Environment, Work Ethics, Organizational Culture, Employee Performance

Abstrak

Untuk meraih tujuan Perusahaan, kinerja pegawai menjadi faktor yang sangat penting. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti pada lingkungan kerja yaitu kurangnya sirkulasi udara dan suara kebisingan pada lantai 2 selaku Gudang, tempat (cross chek barang, packing barang, dan reture barang) dapat menghalangi karyawan saat bekerja dan berpengaruh pada kinerja pegawai. Tujuan penelitian ialah menganalisis lingkungan kerja, etika kerja dan budaya organisasi pada karyawan PT. Indo Bismar kota Surabaya. Metode penelitian menggunakan metode deskriptive kuantitatif. Populasi penelitian ialah Pegawai operasional sebanyak 50 karyawan. Maka sampel penelitian ialah 50 orang pegawai. Cara akumulasi data bisa dilakukan melalui menyebarkan kuestioner. Metode penyelidikan data memakai Teknik Regresi Linier Berganda. Hasil kajian ialah Lingkungan Kerja, Etika Kerja, serta Budaya Organisasi berpengaruh signifikan pada Kinerja pegawai secara simultan dan parsial.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Etika Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

I. LATAR BELAKANG

Berbisnis adalah pekerjaan yang sangat dicari di zaman milenial ini, apalagi sekarang mencari pekerjaan begitu sulit. Usaha ini merupakan usaha yang sangat menjanjikan, meskipun penghasilannya tidak menentu untuk biaya yang harus dikeluarkan setiap bulannya. Pengambilan risiko kewirausahaan bukan hanya tentang mengambil keuntungan. Saat memulai bisnis, Anda harus memikirkan penjualan yang ramai di pasar sebagai target perusahaan ini.

PT Indo Bismar adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang telekomunikasi, menjual suku cadang HP, PC, laptop dan menyediakan layanan PC. Berbicara tentang telekomunikasi, saat ini, ponsel dan laptop adalah perangkat elektronik yang biasa digunakan dalam kehidupan di era digital ini, baik itu pekerjaan, sekolah, acara online, atau sekadar bertukar berita dengan seseorang dalam kehidupan sosial Anda. Dengan kemajuan teknologi seperti ini, kita bisa lebih mudah mendapatkan informasi dari sumber manapun.

Dalam persaingan bisnis saat ini yang semakin kompetitif, sumber daya manusia atau human resource (SDM) merupakan aset vital yang menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Dalam menghadapi persaingan, perusahaan hendaklah mampu mengatur SDM (Sumber Daya Manusia) atau karyawannya dengan baik, jika karyawan tak memiliki etika dan budaya organisasi yang baik, lantas perusahaan tak akan naik dan berkembang, serta dalam hal ini akan berdampak negatif bagi perusahaan. perusahaan itu sendiri.

Lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Pertimbangan terpenting dalam bekerja adalah lingkungan kerja. (Sedarmayanti, 2017:23) mendefinisikan “lingkungan kerja ialah suatu lokasi dimana ada beberapa golongan dan sejumlah sarana prasarana penunjang guna menggapai cita-cita perusahaan sebanding dengan visi dan misi perusahaan.” Padahal lingkungan kerja ialah aspek penting yang mempengaruhi kinerja karyawan, kini Banyak bisnis yang tidak terlalu menghiraukan apa yang terjadi di sekitar lingkungan kerja mereka. Lingkungan kerja adalah salah satu dari beberapa aspek yang mempengaruhi keberhasilan seorang karyawan dalam bekerja.

Diantara sejumlah aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai selain lingkungan kerja ialah etos kerja. Etos Kerja adalah nilai-nilai yang dijunjung tinggi, baik oleh individu sebagai karyawan maupun oleh manajemen sebagai pengatur/regulator dalam

bekerja, Etika Kerja juga dapat diartikan sebagai pemasangan nilai-nilai etika yang berlaku di lingkungannya dengan cita-cita guna mengatur cara karyawan bekerja, Untuk menggapai tingkat efisiensi serta produktivitas maksimum yang tinggi. Menurut Ernawan, (2017: 320). “Etos kerja merupakan sistem nilai ataupun standar yang dipergunakan oleh semua karyawan perusahaan, termasuk cara kerja karyawan sehari-hari.” Karyawan wajib mempunyai etos kerja yang tinggi guna menciptakan semangat kerja, karena jika karyawan tidak memiliki etos kerja dan organisasi yang baik. budaya, perusahaan tidak akan mendapatkan peningkatan dan pertumbuhan, sehingga berdampak negatif bagi perusahaan itu sendiri.

Budaya organisasi secara umum didefinisikan sebagai sistem keyakinan serta sikap bersama yang bertumbuh pada suatu organisasi dan memandu perilaku para anggotanya. Selanjutnya, budaya organisasi juga dapat diartikan sebagai filosofi, ideologi, nilai, asumsi, keyakinan, harapan, sikap, dan norma yang mewadahi suatu organisasi dan disebarkan oleh karyawannya. Arianty dalam Marta & Triwijayanti, (2016:58) Budaya organisasi merupakan pemahaman bersama seluruh anggota organisasi. Ketika aturan atau tugas yang harus diselesaikan karyawan sudah menjadi budaya, akan lebih mudah bagi manajemen untuk mengelola karyawan dengan tindakan peringatan yang minimal terhadap karyawan.

Kinerja karyawan ialah perihal terpenting bagi perusahaan guna menggapai tujuannya. Dengan kinerja karyawan yang baik, maka perusahaan akan mencapai indikator dan tujuan yang diinginkan dengan lebih mudah dan cepat. Begitu juga sebuah perusahaan bisa sangat bangga jika memiliki karyawan yang berkinerja baik. Dalam konteks ini, kinerja pegawai dapat diartikan sebagai pencapaian intelektual pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tanggung jawab pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu.

Dilihat dari definisi variabel, terdapat masalah pada kinerja perusahaan, dan aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan, seperti lingkungan kerja yaitu lantai dua tidak berventilasi, kebisingan riuh, lantai dua gudang, lokasi (cross check barang, packing barang) dan retur), sehingga hal ini dapat mempengaruhi karyawan ketika bekerja serta kinerjanya.

Penelitian mengenai hubungan variabel lingkungan kerja, etika profesi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai telah dilakukan. Kumajas et al., (2016:175)

menyebutkan lingkungan kerja berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Stela Timbuleng (2015: 174) mengemukakan bahwa etika profesi secara bersamaan berdampak positif signifikan pada kinerja karyawan, sedangkan etika profesi tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Alinvia Ayu Sagita et al (2018:29) mengemukakan budaya organisasi mempunyai nilai yang sangat penting terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ialah menganalisa lingkungan kerja, etika kerja dan budaya organisasi berdampak signifikan pada kinerja karyawan PT. Indo Bismar secara simultan dan parsial.

II. LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) ialah ilmu atau metode yang mempelajari bagaimana mengatur dengan efisien dan efektif ikatan dan peran tenaga kerja serta mengoptimalkan pemanfaatannya untuk mencapai tujuan yang diharapkan. tujuan perusahaan dan karyawan tujuan bersama dengan masyarakat. memaksimalkan. (Bintoro dan Daryanto 2017:15)

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja ialah segala sesuatu disekitar karyawan yang bisa mempengaruhi kinerja tugas, seperti melalui penyejuk udara (AC), penerangan yang memadai, dan lain-lain. (Affandi 2018: 65)

Etika kerja

Etika kerja diartikan sebagai membangun keyakinan berdasarkan prinsip-prinsip dasar sambil mendelegasikan kekuasaan kepada organisasi, yang memotivasi anggota, membuat peningkatan gagasan organisasi, memiliki kepercayaan diri untuk membuat keputusan dan melakukan perubahan supaya memaksimalkan kinerja organisasi (Ridwan, 2018 :146).

Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah terjemahan dari budaya organisasi, dan ada banyak definisi yang berbeda. Budaya organisasi ialah sistem bersama yang diyakini dan diikuti setiap anggota organisasi, yang kemudian menjadi faktor pembeda organisasi dengan organisasi atau kelompok lain. (Robbins dan Hakim 2013)

Kinerja Karyawan

Kinerja ialah sesuatu yang ditunjukkan seseorang saat melakukan tugas kerja. Kinerja merupakan tolok ukur yang sering digunakan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja karyawan. Komponen yang juga digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawannya meliputi kehadiran atau ketidakhadiran, dedikasi terhadap tugas, dan loyalitas terhadap perusahaan dan pekerjaannya (Rosento, 2018:03)

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Variabel lingkungan kerja pada Kinerja Karyawan

Kualitas lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika karyawan dihadapkan pada lingkungan berkualitas buruk, seperti suhu tinggi, gangguan kebisingan, dan fasilitas yang tidak memadai, dapat menyebabkan kinerja karyawan yang buruk. Sebaliknya jika lingkungan mendukung maka kinerja karyawan akan meningkat. Afandi (2018:65) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dan bisa mempengaruhi mereka untuk melakukan tugas yang dibebankan kepadanya, seperti melalui penyejuk udara (AC), penerangan yang memadai, dan lain-lain.

Hubungan Antara Variabel Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

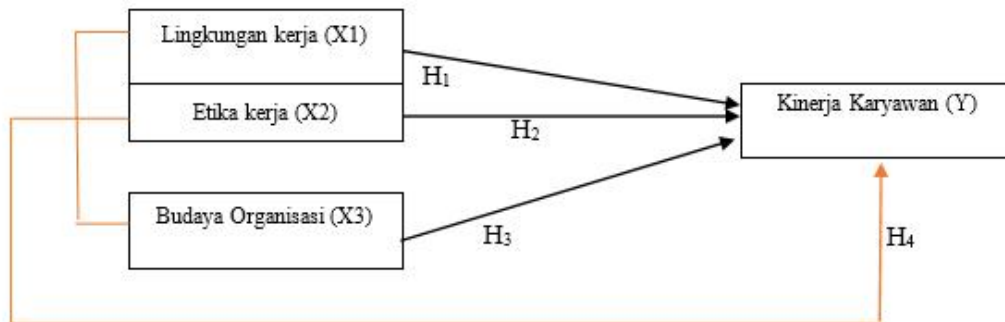
Ridwan, (2018:146) Etika kerja berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Tiap karyawan diharuskan beretika profesi baik, sebab berpengaruh pada kinerja karyawan. Perusahaan membutuhkan kinerja baik dan profesionalisme agar perusahaan dapat bersaing dan berkembang.

Hubungan Antara Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi mampu membangun kinerja pegawai secara profesional karena dengan pemahaman budaya organisasi yang baik, pegawai akan mampu mencapai keberhasilan yang sama dalam tujuan organisasi. Wibowo (2013:37), budaya organisasi ialah sistem nilai yang dianut bersama pada organisasi, yang menentukan tingkat kegiatan karyawan untuk meraih tujuan organisasi.

Kerangka Konseptual

Kerangka pikir penelitian ialah:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

Hipotesis penelitian ialah:

- H1 : Lingkungan kerja secara parsial berdampak signifikan pada kinerja karyawan
H2 : Etika kerja secara parsial berdampak signifikan pada kinerja karyawan
H3 : Budaya Organisasi secara parsial berdampak signifikan pada kinerja karyawan
H4 : Lingkungan kerja, etika kerja, dan budaya organisasi secara simultan berdampak signifikan pada kinerja karyawan

III. METODE PENELITIAN

Penelitian memakai metode deskriptif kuantitatif. Metode kuantitatif bertujuan mengkalkulasi pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan budaya organisasi pada peningkatan kinerja karyawan PT. Indo Bismar Kota Surabaya.

Penelitian dilakukan pada PT. Indo Bismar, Jl. Bendul Merisi Selatan XI No.59-61, Kota Surabaya Jawa Timur. Lokasi tersebut dipilih sebab perusahaan berusaha meningkatkan kinerja karyawan melalui Lingkungan kerja, Etika kerja, dan Budaya Organisasi.

Jenis Data penelitian ialah kuantitatif dan sumber data penelitian ialah data dari responden penelitian. Data primer penelitian ialah jawaban responden pada item pernyataan kuesioner.

Populasi sampel menggunakan kuota, diambil berdasarkan karakteristik yang diinginkan dalam penelitian ini adalah populasi Karyawan operasional sebanyak 50

karyawan, Jadi sampel kuota yang diambil berdasarkan karakteristik yang diinginkan sebanyak 50 orang karyawan..

Variabel penelitian yang menjadi variabel independen, yaitu: Lingkungan Kerja; Etika Kerja; dan Budaya Organisasi, sementara Variabel Terikat ialah kinerja karyawan. Berikut definisi operasionalnya:

1. Lingkungan Kerja (X1)

Indicator lingkungan kerja ialah (Sedarmayanti, 2012:46): a) Penerangan, b) Suhu udara, c) Suara bising, d) Penggunaan warna, e) Ruang gerak yang diperlukan, f) Kemampuan kerja, g) Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya.

2. Etika Kerja (X2)

Indikator etika kerja menurut Aini, Nurtjahjani, & Dhakirah (2020:12) ialah: a) Bertanggung jawab, b) Kerja yang positif, c) Disiplin kerja, d) Tekun dan e) Pendidikan

3. Budaya Organisasi (X3)

Indikator budaya organisasi ialah (Umi, et al, 2015:3): a) Norma, b) Nilai dominan, c) Aturan dan d) Iklim Organisasi.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Wilson Bangun (2012:34) menyatakan indikator kinerja ialah: a) Kuantitas pekerjaan, b) Kualitas pekerjaan, c) Ketepatan waktu, d) Kehadiran, e) Kemampuan kerja sama.

Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2012:331) yaitu teknik analisis menggunakan metode statistik. Penelitian bertujuan mencari pengaruh variabel independen (lingkungan kerja, etika kerja, budaya organisasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) (Suliyanto 2011:54). Analisa penelitian menggunakan IBM SPSS 25.0

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas & Reliabilitas Pengujian Validitas

Untuk memenuhi persyaratan validitas, nilai sig yang didapatkan harus memiliki nilai dibawah 0,05. Berikut ini hasil pengujian validitas:

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi	r _{Sig}	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	X1.1	0.467	0.001	Valid
	X1.2	0.516		
	X1.3	0.604		
	X1.4	0.615		
	X1.5	0.661		
	X1.6	0.679		
	X1.7	0.614	0.000	
	X1.8	0.693		
	X1.9	0.781		
	X1.10	0.684		
	X1.11	0.660		
	X1.12	0.636		
	X1.13	0.700		
	X1.14	0.637		
Etika Kerja	X2.1	0.521	0.000	
	X2.2	0.665		
	X2.3	0.733		
	X2.4	0.808		
	X2.5	0.890		
	X2.6	0.884		
	X2.7	0.896		
	X2.8	0.823		
	X2.9	0.782		
	X2.10	0.677		
Budaya Organisasi	X3.1	0.565	0.000	
	X3.2	0.640		
	X3.3	0.734		
	X3.4	0.642		
	X3.5	0.789		
	X3.6	0.750		
	X3.7	0.708		
	X3.8	0.660		
Kinerja Karyawan	Y.1	0.527	0.000	
	Y.2	0.768		
	Y.3	0.779		
	Y.4	0.873		
	Y.5	0.842		
	Y.6	0.783		
Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi	r _{Sig}	Kesimpulan
	Y.7	0.750		
	Y.8	0.732		
	Y.9	0.537		
	Y.10	0.524		

Tabel diatas membuktikan indikator variable Lingkungan Kerja, Etika Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan menyatakan valid, sebab nilai korelasi > rtabel.

Pengujian Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas konstruk berfungsi mengukur kehandalan konstruk (Ghozali, 2011: 47). Parameter pengujian ini dinyatakan reliabel apabila Cronbach Alpha > 0.6, berikut hasil pengujiannya:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil	Parameter	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	0,890	0.6	Reliabel
Etika Kerja	0,926		
Budaya Organisasi	0,835		
Kinerja Karyawan	0,897		

Sumber: Hasil SPSS

Tabel diatas membuktikan indikator variabel Lingkungan Kerja, Etika Kerja, Pelatihan, dan Kinerja Karyawan menyatakan reliabel semua (Cronbach's Alpha > 0.6)

Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian Normalitas

Pengujian Normalitas dilakukan melalui pengujian Kolmogorov-smirnov. Parameter pengujian dibuktikan dari nilai Asymp. Sig (2-tailed) >0,05, sehingga dinyatakan data berdistribusi normal. Berikut hasil pengujiannya.

Tabel 3 Pengujian Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.38720504
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.070
	Negative	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z		.560
Asymp. Sig. (2-tailed)		.912

Dari data diatas Asymp.sign adalah 0,912 dimana >0,05 sehingga kesimpulannya data berdistribusi normal.

Pengujian Multikolinieritas

Tabel 4 Pengujian Multikolinieritas

Coefficients^a

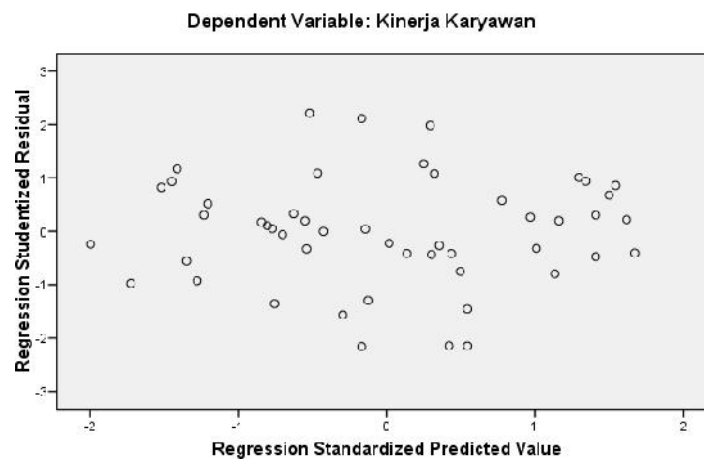
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	.311	3.217
	Etika Kerja	.400	2.500
	Budaya Organisasi	.386	2.591

Sumber : Pengolahan data SPSS

Pada penelitian, variabel Lingkungan Kerja, Etika Kerja, dan Budaya Organisasi, mempunyai nilai tolerance $>0,10$, sementara nilai VIF $< 10,00$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas.

Pengujian Heteroskedastisitas

Scatterplot



Gambar 2 Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil SPSS

Diketahui titik tidak membentuk pola jelas, serta meyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga disimpulkan tidak terjadi permasalahan heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Data

Analisis data penelitian ialah regresi linier berganda untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas pada variabel terikat.

Persamaan Regresi

Sesuai hasil SPSS, diperoleh persamaan berikut:

Tabel 5 Hasil Analisa Regresi Linier Berganda

	UC		SC
	B	SE	Beta
(Constant)	0.489	0.294	
Lingkungan Kerja	0.334	0.137	0.333
Etika Kerja	0.216	0.095	0.272
Budaya Organisasi	0.354	0.128	0.338

Sumber: Hasil SPSS

Persamaan yang didapatkan ialah:

$$Y = 0.489 + 0.334 X_1 + 0.216 X_2 + 0.354 X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Etika Kerja

X₃ = Budaya Organisasi

Berdasarkan persamaan model regresi linear berganda diketahui keseluruhan variable menyatakan nilai koefisien regresi positif, Maka terdapat pengaruh positif/searah variabel bebas pada variabel terikat.

Lingkungan Kerja bernilai 0.334, Maka jika variabel Lingkungan Kerja naik satu satuan dapat menambah Kinerja Karyawan senilai 0.334 satuan.

Etika Kerja bernilai 0.216, Maka jika variabel Etika Kerja naik satu satuan dapat menambah Kinerja Karyawan senilai 0.216 satuan.

Budaya Organisasi bernilai 0.354, maka jika variabel Budaya Organisasi naik satu satuan dapat menambah Kinerja Karyawan senilai 0.354 satuan.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Berfungsi mencari tingkat ketepatan perkiraan pada analisa regresi. nilai R² yang Semakin akan meningkatkan variasi variabel dependen dari variabel independen

Tabel 6 Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi

R	RSquare	Adj RSquare	SE
0,857	0,734	0,717	0,39963

Sumber: Hasil SPSS

Hasil kalkulasi SPSS mendapatkan nilai adjuste $R^2 = 0,711$ maka senilai 71,7% Kinerja Karyawan bisa dijelaskan variabel independen, sementara sisanya 28,3% dipengaruhi variabel lain.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Berfungsi mencari pengaruh variabel bebas pada variabel terikat secara parsial. Berikut hasil pengujian t:

Tabel 7 Hasil Perhitungan Uji t

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	0.018	Diterima
Etika Kerja	0.029	
Budaya Organisasi	0.008	

Sumber: Hasil SPSS

Uji Parsial Lingkungan Kerja (X1) pada Kinerja karyawan (Y)

Dalam pengujian hipotesis menggunakan pengujian t untuk mencari pengaruh Lingkungan Kerja pada Kinerja karyawan secara parsial. Sesuai kalkulasi SPSS diperoleh nilai Sig. senilai 0.018, yang lebih kecil dari 0.05, sehingga disimpulkan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan pada Kinerja karyawan.

Uji Parsial Etika Kerja pada Kinerja karyawan

Dalam pengujian hipotesis menggunakan pengujian t untuk mencari pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja karyawan secara parsial. Sesuai kalkulasi SPSS didapatkan nilai sig. senilai 0.029, yang lebih kecil dari 0.05, sehingga disimpulkan Etika Kerja berpengaruh signifikan pada Kinerja karyawan.

Uji Parsial Budaya Organisasi pada Kinerja karyawan

Dalam pengujian hipotesis menggunakan pengujian t untuk mencari pengaruh Budaya Organisasi pada Kinerja karyawan secara parsial. Sesuai kalkulasi SPSS didapatkan nilai sig. senilai 0,008, yang lebih kecil dari 0.05, sehingga disimpulkan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan pada Kinerja karyawan.

Uji F

Berfungsi mencari pengaruh variable secara bersama-sama pada variabel terikat.

Berikut hasil pengujian f:

Tabel 8 Hasil kalkulasi pengujian F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.290	3	6.763	42.348	.000 ^a
	Residual	7.346	46	.160		
	Total	27.636	49			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Etika Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil SPSS

Sesuai kalkulasi SPSS diperoleh nilai Sig. senilai 0,000 yang nilainya < 0.05 , sehingga disimpulkan adanya pengaruh simultan variabel independen dan dependen.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan, karena nilai Sig. senilai $0.018 < 0.05$. Pengaruh kedua variabel ialah positif yang diartikan mempunyai hubungan searah, semakin tinggi Lingkungan Kerja maka semakin meningkat Kinerja karyawan. Maka Lingkungan Kerja berperan penting pada peningkatan kinerja Karyawan. Hal ini mendukung penelitian Sihaloho (2019) lingkungan kerja yang baik akan mendukung kinerja karyawan, perlu terciptanya lingkungan kerja yang baik diperusahaaan. Saat lingkungan karyawan berkualitas rendah akan menyebabkan kinerja karyawan rendah.

Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Etika Kerja memiliki pengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan, karena nilai Sig. Senilai $0.029 < 0.05$. Pengaruh kedua variabel ialah positif yang diartikan mempunyai hubungan searah, semakin tinggi Etika Kerja maka meningkatkan Kinerja Karyawan. Hal ini mendukung penelitian Ridwan (2018: 146) yang membuktikan etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga mendukung penelitian Aryana (2017) terdapat pengaruh parsial etika terhadap kinerja karayawan. Saat etika kerja baik menyebabkan seseorang tidak bosan pada rutinitas pekerjaannya sehingga meningkatkan kinerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya Organisasi berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan, karena nilai Sig. Senilai $0.008 < 0.05$. Pengaruh kedua variabel ialah positif yang diartikan mempunyai hubungan searah, semakin tinggi Budaya Organisasi maka meningkatkan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini mendukung Jufrizen (2020) dimana budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan.

V. PENUTUP

Simpulan

Hasil penelitian ini adalah Lingkungan Kerja, Etika Kerja serta Budaya Organisasi berpengaruh signifikan dan positif pada Kinerja Karyawan PT. Bismar Indo Surabaya secara simultan dan parsial.

Saran

Saran yang dapat diberikan peneliti berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. PT Bismar Indo Surabaya dalam meningkatkan kegiatan, hendaknya lebih memperhatikan budaya organisasi karena hal ini merupakan faktor yang paling penting dalam meningkatkan kinerja.
2. Diharapkan pemimpin PT Bismar Indo Surabaya dapat menjadi pemimpin yang baik yang mampu memberikan pelatihan dan memberi teladan yang baik agar kinerja karyawan dapat meningkat
3. Untuk menyempurnakan hasil penelitian ini bagi peneliti lain yang ingin mengadakan penelitian yang sama, maka disarankan untuk menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mankunegara, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ariyanty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Management & Bisnis*, 14, 144-150.
- A, Aji Tri Budianto dan Amelia Kartini. (2015). Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distributor Wilayah 1 Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Pamulang* Vol. 3, No. 1, Oktober 2015.
- Alfirra Ramadhanie Safitri, (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Bila Bakery Ponorogo, Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya prodi Manajemen
- Aini, L. N., Nurtjahjani, F., & Dhakirah, S. (2020). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Ony Comp Di Malang. *Seminar Nasional Gabungan Bidang Sosial*, 1(1), 9–17.
- Ansory, H. A. F. dan Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Bintoro dan Daryanto, (2017). *Manajemen penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media
- Budianto, A., Pongtuluran, Y., & Syaharuddin, Y. (2017). "Pengaruh Etika Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(1), 1–5.
- Daffa Arif Fadillah, (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Kota Pasuruan, Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya prodi Manajemen.
- Daiwan Jaya Pratama, (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses di Surabaya Wilayah Kebalen. Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya prodi Manajemen
- Endang Kustini dan Cecep Hidayat. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Tera Intidat. *Jurnal Tadbir Peradaban*, September 2021. Vol 1. No 3, 198-206
- Fahmi, Irham, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Harmon2, L. L. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi* Vol. 3, No. 2, Agustus 2017, 3, 94-103.
- Hasibuan, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

- Indrasari, D. M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indonesia Pustaka.
- Jufrizen. (2017). *Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi Manajemen & Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Ridwan, A. (2018). *Pengaruh Karakteristik Tim, Pengetahuan Manajemen, dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Ketua Program Studi Pada Sekolah Tinggi Islam Swasta Di Provinsi Jambi*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 128–166.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behaviour*, 15th Edition. USA: Pearson Education, Inc.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Rosento, (2018). *Analisis Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja*, Vol. 5, No. 1, *Jurnal Manajemen dan Administrasi*
- Rhezky Pratama Putra, (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Driver Gojek di Wilayah Surabaya*, Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya prodi Manajemen
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Suartina2, N. W. (2021). *Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar*. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata* Februari 2021, Vol. 1, 1, 319-314.
- Sedarmayanti, (2014). *Manajemen Strategi*, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)* Bandung : Alfabeta
- Umi, dkk. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 2 No. 1 Februari 2015.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali
- Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- <https://www.kompasiana.com/ranggaest02/61af578162a70466865b36a2/perkembangan-komunikasi-di-era-digital>
- <https://www.universitaspikologi.com/2019/05/pengertian-lingkungan-kerja-jenis-dan-faktornya-menurut-ahli.html>
- <https://www.kitapunya.net/pengertian-kinerja-menurut-para-ahli/>
- <https://text-id.123dok.com/document/oz191dr3q-fungsi-budaya-organisasi-tipe-perspektif-budaya-organisasi.html>
- <https://media.neliti.com/media/publications/289386-kinerja-dan-prestasi-kerja-berbasis-etik-884189d8.pdf>