

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Peran Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Erwina, Emira, Ainul Yaqin, Kustifani, Nurul Fahrani, Amri & Marsal

Universitas Andi Djemma, Kota Palopo

Email: erwina@unanda.ac.id

Abstract

Human resources are one of the organizational assets that must be managed well in order to produce maximum performance. One of them is through a strong and appropriate organizational culture and a comfortable work environment. This study aims to analyze the role of organizational culture and work environment on employee performance at PT. Hadji Kalla. The study was conducted at PT. Hadji Kalla Head Office Makassar. The type of data in this study is primary data through the distribution of questionnaires and interviews. The number of samples in the study was 90 employees at PT. Hadji Kalla Head Office Makassar using incidental sampling. The data analysis technique used in this study was descriptive analysis to see the distribution of respondent characteristics and respondent answers to the research variables. The second data analysis technique used was Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS). This analysis technique is used to answer the research hypothesis. Based on the results of the data analysis, it was obtained that organizational culture did not significantly affect employee performance at PT. Hadji Kalla Head Office Makassar. While the work environment also had a significant and positive impact on employee performance at PT. Hadji Kalla Head Office Makassar.

Keywords organizational culture, working environment, performance.

1. Pendahuluan

Perubahan lingkungan merupakan salah satu tantangan bagi organisasi. Perubahan yang sering terjadi mewajibkan organisasi untuk mampu beradaptasi sehingga organisasi harus memiliki sumberdaya manusia yang kompeten dalam menghadapi situasi tersebut. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam organisasi karena SDM yang kompeten membantu organisasi untuk mencapai tujuannya dengan maksimal. Banyak upaya yang dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja dari SDM yang telah dimilikinya, misalnya melalui budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota dalam organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak. Budaya organisasi sebagai sistem nilai, kebiasaan dan keyakinan bersama dalam organisasi yang membedakan antara organisasi satu dengan organisasi lainnya. Bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai yang diyakini semua anggota. budaya organisasi adalah sebagai system makna yang dianut bersama dalam kehidupan social untuk meningkatkan kualitas organisasi. Sistem makna ini bila di amati merupakan seperangkat karakteristik utama yan dihargai oleh organisasi (Widodo et all, 2024). Sangat penting untuk memahami dan mengerti kebudayaan yang terdapat di dalam perusahaan atau organisasi. Budaya organisasi yang diciptakan oleh

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

perusahaan juga merupakan faktor determinan yang mampu mempengaruhi naik turunnya kinerja. Budaya organisasi merujuk pada elemen-elemen yang dirasakan oleh anggota sebuah organisasi, yang membentuk pola tertentu seperti kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan. Ini berfungsi sebagai sistem asumsi atau keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang berkembang di dalam organisasi, yang digunakan sebagai pedoman bagi anggota dalam menghadapi tantangan eksternal serta dalam menjaga integrasi internal.

Selain budaya organisasi, faktor lingkungan kerja merupakan variabel yang juga perlu diteliti lebih lanjut. Lingkungan kerja sangat perlu menjadi perhatian manajemen pada organisasi. Lingkungan kerja merupakan suasana tempat karyawan beraktivitas setiap harinya Tambunan, (2018) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan perasaan aman sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki fenomena yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah di berikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal asil sistem kerja yang di terapkan yang menjadi tidak efektif dan efesien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam mencapai kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan yang diinginkan dicapainya, Lingkungan sangatlah berpengaruh atas perkembangan seseorang. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur- unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja karyawan mampu tidaknya dalam beradaptasi akan menunjukkan keberhasilannya kelak.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau yang ditampilkan sesuai perannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Kinerja merupakan hal yang sangat penting karena itu akan menjadi bukti yang sangat penting manfaatnya. Suatu lembaga organisasi atau perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki semangat pantang menyerah dan bersungguh-sungguh dalam mempelajari dan menyelesaikan setiap pekerjaan dan masalah yang di hadapi. Kinerja setiap orang harus terus di kembangkan dan di tingkatkan karena menjadi suatu patokan yang sangat di perhitungkan dalam penyeleksian dan dalam suatu organisasi dan perusahaan.

Dalam suatu perusahaan banyak fenomena-fenomena yang terjadi salah satunya adalah bagaimana budaya dan lingkungan kerja pada suatu organisasi. perbedaan yang terjadi di dalam setiap perusahaan tentu akan menyulitkan calon karyawan dan karyawan yang sudah bekerja dalam perusahaan akan memiliki kendala peradaptasi serta maju dalam meningkatkan kinerjanya, Maka sangatlah penting untuk memahami dan mengerti kebudayaan yang terdapat di dalam perusahaan tersebut. karena realita yang pada saat ini terjadi di sekitar kita banyak terjadi hal yang tidak sesuai dengan dugaan kita. seperti beberapa orang yang melamar bekerja

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

dalam perusahaan dan di saat telah menjadi karyawan dan bekerja dan tidak lama dia memilih resign dari pekerjaannya itu adalah salah satu contoh yang sering ditemui di kehidupan. Faktor yang menjadi pemicu seseorang tidak bisa bertahan yaitu tidak memahami kebudayaan dan ketidak mampuan beradaptasi terhadap lingkungan kerja di suatu organisasi. Beberapa riset terdahulu menemukan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun beberapa riset juga menemukan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada sebuah organisasi. Perbedaan hasil penelitian ini bergantung pada objek penelitian.

PT. Hadji kalla Merupakan perusahaan yang bergerak di bidang otomotif yang didirikan pada tahun 1952 yang melakukan penjualan mobil terbesar di Sulawesi Selatan. Sejak berdiri hingga saat ini, KALLA mampu bertahan dan tumbuh dalam setiap zaman dengan Jalan KALLA yang menjadi Corporate Culture nya. Budaya Organisasi KALLA yang merupakan singkatan dari Kerja ibadah, Apresiasi Pelanggan, Lebih cepat lebih baik, Aktif Bersama. Berasal dari nilai dan filosofi hidup dari para pendiri perusahaan, Jalan KALLA menjadi kompas mereka dari dulu, saat ini hingga masa yang akan datang. Penerapan budaya organisasi ini sangat layak untuk diteliti untuk melihat dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang peran budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Hadji Kalla Head Office Makassar.

2. Tinjauan Literatur

Budaya Organisasi. Budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berpikir dan bertindak secara benar dari hari kehari. Beberapa karakteristik penting dari budaya organisasi dilihat sebagai aturan perilaku, norma, nilai dominan, filosofi, aturan dan iklim organisasi (Wahjono, 2022). Sejak berdiri hingga saat ini, KALLA mampu bertahan dan tumbuh dalam setiap zaman dengan Jalan KALLA yang menjadi Corporate Culture kami. Berasal dari nilai dan filosofi hidup dari para pendiri perusahaan, Jalan KALLA menjadi kompas kami dari dulu, saat ini hingga masa yang akan datang (Sudarsono, 2019). Menurut Wahyudin, (2022) budaya organisasi memiliki 7 ciri yaitu: (a) inovasi dan pengambilan resiko. sejauh mana karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil risiko, (b) perhatian terhadap detail, sejauh mana karyawan diharapkan disiplin, analitis dan penuh perhatian terhadap detail, (c) berorientasi pada hasil, sejauh mana manajemen berfokus. hasil daripada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut, (d) orientasi orang, sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan efek pada orang-orang dalam organisasi, (e) orientasi tim, sejauh mana pekerjaan diorganisasikan. sekitar kelompok daripada individu, (f) agresi terkait dengan agresi karyawan, dan (g) stabilitas, organisasi menekankan pemeliharaan budaya organisasi yang baik. Mengevaluasi organisasi berdasarkan tujuh karakteristik ini memberikan gambaran menyeluruh tentang budaya organisasi.

Lingkungan Kerja

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai”. Selanjutnya menurut kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Wursanto dalam Nurhandayani, 2022). Perlinda dan Wahyudi dalam Logahan et al., (2012) yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah : a. Perlengkapan kerja, adalah segala sesuatu yang berada di perusahaan yang meliputi sarana dan prasarana penunjang kerja, seperti computer, mesin ketik, dan lain-lain. b. Pelayanan kepada pegawai, adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan perusahaan-perusahaan kepada pegawai, misalnya penyedia tempat ibadah, sarana kesehatan. c. Kondisi kerja, adalah segala yang berada di perusahaan yang berbentuk fisik misalnya ruang suhu, penerangan, ventilasi udara. d. Hubungan personal, adalah segala sesuatu yang ada di perusahaan yang berkaitan dengan relasi antar semua misalnya kerja sama antar pegawai dan atasan.

Kinerja. Kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam setiap melakukan pekerjaan atau tugasnya, Dimana karyawan tersebut dapat menggunakan segenap kemampuan pengetahuan, bagi tenaga kerja yang berbasis kompetensi (Fauzi, 2020). a). Indikator kinerja yang dikemukakan beberapa ahli; yaitu a) Kuantitas dari hasil, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran dan dihasilkan. b). Kualitas dari hasil, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran. c). Ketepatan waktu dari hasil, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan. d). Kehadiran, yaitu ada tidaknya karyawan dalam kantor ketika memasuki jam-jam kerja. e). Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan karyawan melakukan kegiatan bersama-sama dengan karyawan lain dalam suatu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh perorangan.

Pada penelitian ini terdapat tiga hipotesis penelitian. 1 hipotesis untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Sedangkan 2 hipotesis lainnya melihat pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Adapun hipotesis dalam penelitian ini.

H1: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Head Office Makassar.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Head Office Makassar.

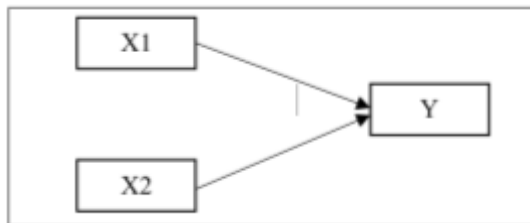
Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Gambar 1. Model Penelitian



3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Dimana jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer melalui penyebaran kuesioner, observasi dan wawancara. Jumlah sampel di dalam penelitian ini yaitu sebanyak 90 orang karyawan pada PT. Hadji Kalla Head Office Makassar. Adapun teknik sampling yang digunakan yaitu sampling insidental. Menurut Yudawisastra et al., (2024) Insidental sampling merupakan teknik penarikan sampel secara kebetulan bertemu dengan peneliti dan sesuai dengan kriteria penelitian maka dapat dijadikan sebagai sampel. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif untuk mendeskripsikan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja. Analisis terkuantitatif juga digunakan untuk menganalisis persepsi responden akan variabel dalam penelitian. Untuk menguji keabsahan kuesioner atau instrumen yang digunakan yakni melalui uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan untuk melakukan uji hipotesis menggunakan struktural equation modelling- partial least square (SEM-PLS). Pada SEM-PLS terdapat tiga point yang dianalisis yakni pada outer Model analisis validitas dan Reliabilitas dan pada inner model mencari jawaban hipotesis penelitian. Adapun variabel dalam penelitian ini yakni budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja.

4. Hasil dan Pembahasan

Identitas Responden. Pada penelitian ini terdapat beberapa karakteristik responden yang termuat dalam kuesioner penelitian yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Adapun sebaran data responden dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

Tabel 1. Data Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase
1	Perempuan	35	39%
2	Laki-Laki	55	61%
	Total	90	100%
No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase
1	21-30	23	26%
2	31-40	39	43%
3	41-50	28	31%
4	>50	0	0
	Total	90	100%

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMA	0	0
2	DIPLOMA	0	0
3	S1	63	70%
4	S2	20	22%
5	S3	7	8%
	Total	90	100%

NO	Lama Kerja	Jumlah	Presentase
1	1-5	19	21%
2	6-10	33	37%
3	11-15	21	23%
4	>15	17	19%
	Total	90	100%

Dari table 1 diatas, diketahui bahwa jumlah data identitas responden berjumlah 90 orang, berdasarkan tabel jenis kelamin diketahui bahwa jenis kelamin laki-laki adalah 55 orang atau sebanyak 61%sedangkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin perempuan yaitu 35 orangatau sama dengan 39% Dapat disimpulkan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh laki-laki karena jenis pekerjaan pada Perusahaan PT.Hadji Kalla didominasi dikerjakan oleh laki-laki.

Berdasarkan tabel usia responden diketahui 21-30 berjumlah 23 Orang atau sebanyak 26% usia responden antara 31-40 Tahun berjumlah 39 orang atau sebanyak 43% usia responden 41-50 Tahun berjumlah 28 orang atau sebanyak 31% sehingga dapat disimpulkan bahwa persentase tingkat usia lebih didominasi oleh usia 41-50 tahun.

Berdasarkan tabel Pendidikan Terakhir diketahui responden dengan pendidikan S1 merupakan responden yang paling banyak yaitu 63 orang atau 70% Dari total responden. Kemudian diurutkan berikutnya yaitu S2 sebanyak 20 orang atau 22% dari total responden. Kemudian diurutkan berikutnya yaitu S3 sebanyak 3 orang atau 8% dari total responden.kemudian yang terakhir adalah responden dengan pendidikan SMA sebanyak 0 atau 0% Dari total responden.dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden berdasarkan tingkat pendidikan didominasi oleh tamatan S1 pada perusahaan PT.Hadji Kalla Kantor Pusat Kota Makassar.

Berdasarkan tabel lama bekerja diketahui bahwa responden dengan lama kerja6-10 tahun merupakan responden yang paling banyak yaitu 33 Orang atau 37% dari total responden. Kemudian diurutkan berikutnya yaitu dengan lama kerja 1-5 tahun sebanyak 19 orang atau 21% daro total responden.Selanjutnya adalah responde dengan lama bekerja 11-15 tahun sebanyak 21 atau 23% Kemudian yang terakhir adalah responden dengan lama kerja >15 tahun sebanyak 17 orang atau 19% Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden berdasarkan lama kerja didominasi 6-10 tahun pada perusahaan PT.Hadji Kalla Kantor Pusat Kota Makassar.

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Sebaran Jawaban Responden.

Jumlah variable pada penelitian ini sebanyak tiga yakni budaya organisasi dengan tujuh indikator, variable lingkungan kerja dengan empat indikator, dan variable kinerja dengan lima indikator. Adapun sebaran jawaban responden untuk setiap indikator yakni sebagai berikut.

Tabel 2. Persepsi Responden terhadap variable

No.	Variable budaya organisasi	Rata-rata skor	Keterangan
1	Invasi yang mendukung	4,22	Sangat Setuju
2	Detail yang mendukung	4,39	Sangat Setuju
3	Orintasi hasil	4,25	Sangat Setuju
4	Orintasi Tim	4,27	Sangat Setuju
5	Agresivitas	4,08	Setuju
6	Stabilitas	4,20	Setuju
7	Orientasi Orang	4,23	Sangat Setuju
Jumlah Rata-Rata		4,23	Sangat Setuju
No.	Variable Lingkungan Kerja	Rata-rata skor	Keterangan
1	Perlengkapan Kerja	4,36	Sangat Setuju
2	Pelayann kepada karyawan	4,37	Sangat Setuju
3	Kondisi kerja	4,33	Sangat Setuju
4	Hubungan personal	4,28	Sangat Setuju
Jumlah Rata-Rata		4,33	Sangat Setuju
No.	Varaibel Kinerja Karyawan	Rata-rata	Keterangan
1	Kuantias	4,33	Sangat Setuju
2	Kualitas	4,30	Sangat Setuju
3	Ketepatan waktu	4,35	Sangat Setuju
4	Kehadiran	4,30	Sangat Setuju
5	Kerjan sama tim	4,52	Sangat Setuju
Jumlah Rata Rata		4,36	SangatSetuju

Dari tabel 2 diatas, terdapat Respon Responden terhadap variable Budaya Organisasi dapat disimpulkan bahwa rata-rata skor tertinggi indikator variable Budaya Organisasi yaitu dengan nilai 4,23 yang artinya Sangat Setuju sehingga menunjukkan bahwa semua indikator pada variable ini masuk dalam kategori Setuju, dan indikator yang mendapat rataanskor tertinggi yaitu indikator Detail Yang mendukung dengan nilai 4,39. Respon Responden terhadap variable lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa rata-rata skor tertinggi indikator variable Lingkungan Kerja yaitu dengan nilai 4,33 yang artinyaSetuju sehingga menunjukkan bahwa semua indikator pada variable ini masuk dalam kategori Setuju, dan indikator yang mendapat rataan skor tertinggi yaitu indikator Perlengkapan kerja dengan nilai 4,36. Dan Respon Responden terhadap variable Kinerja Karyawan dapat disimpulkan bahwa rata-rata skor tertinggi indikator variable Kinerja Karyawan yaitu dengan nilai 4,36 yang artinyaSetuju sehingga menunjukkan bahwa semua indikator pada variable ini masuk dalam kategori Sangat

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



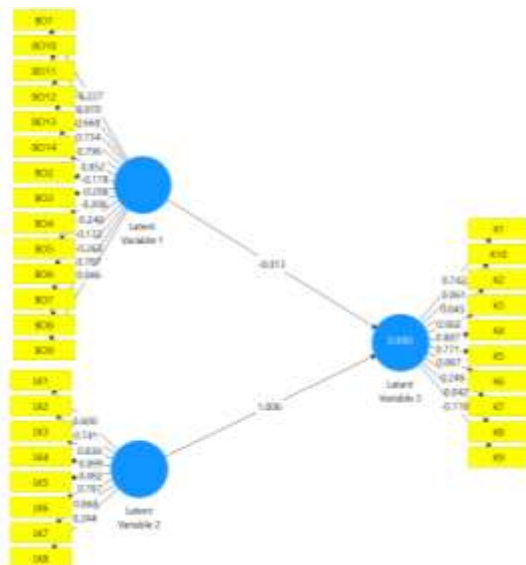
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Setuju, dan indikator yang mendapat rata-rata skor tertinggi yaitu indikator Kerja sama tim dengan nilai 4,52.

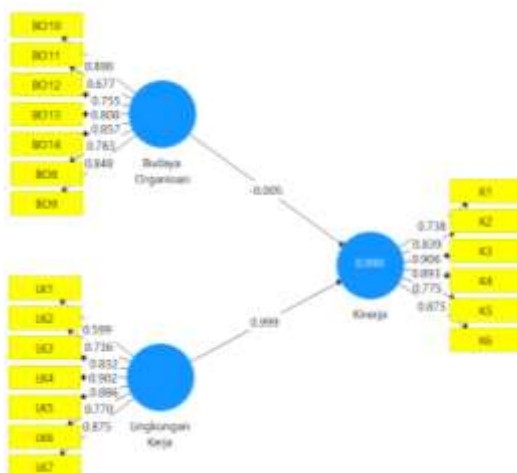
Pengaruh Budaya organisasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja. Untuk melihat pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadi Kalla Head Office Makassar digunakan analisis struktural equation modelling- Partial least Square (SEM-PLS).

Outer Model. Uji Validitas Model

Gambar 1. Model Outer Awal



Gambar 2. Model Outer Akhir



Dari gambar dua diatas, dapat dilihat bahwa dari 32 item pernyataan terdapat tujuh item

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

pernyataan pada variabel budaya organisasi, satu item pada variabel lingkungan kerja dan empat item pada kinerja yang nilai loading factornya berada $<$ dari 0.5. Sehingga semua item pernyataan tersebut dikeluarkan dari model. Setelah dilakukan running tahap kedua, hasil outer model untuk uji validitas dapat dilihat pada gambar 2. Outer model akhir, bahwa semua item pernyataan memiliki loading factor $>$ 0.5 sehingga 20 item pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Indikator	BO	LK	K	Keterangan
BO8	0.783	-	-	Valid
BO9	0.848	-	-	Valid
BO10	0.890	-	-	Valid
BO11	0.677	-	-	Valid
BO12	0.755	-	-	Valid
BO13	0.808	-	-	Valid
BO14	0.857	-	-	Valid
LK1	-	0.599	-	Valid
LK2	-	0.736	-	Valid
LK3	-	0.832	-	Valid
LK4	-	0.902	-	Valid
LK5	-	0.866	-	Valid
LK6	-	0.770	-	Valid
LK7	-	0.875	-	Valid
K1	-	-	0.738	Valid
K2	-	-	0.839	Valid
K3	-	-	0.906	Valid
K4	-	-	0.893	Valid
K5	-	-	0.775	Valid
K6	-	-	0.875	Valid

Uji Reliabilitas. Uji kualitas data dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* yang dihasilkan dengan perhitungan PLS dari variabel yang ada yaitu; BO, LK dan K. Untuk menentukan *composite reliability*, apabila nilai *composite reliability* $pc > 0,8$ dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi atau reliable dan $pc > 0,6$ dikatakan cukup *reliable* dan *Average Variance Extracted (AVE)* > 0.50 .

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	Kesimpulan
Budaya Organisasi	0.909	0.928	0.649	Reliabel
Lingkungan kerja	0.907	0.927	0.650	Reliabel
Kinerja	0.915	0.934	0.705	Reliabel

Dari hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian sudah menunjukkan sebagai pengukur yang *fit*, dimana nilai dari Alpha Cronbach, Composite Reliability dan Average Variance Extracted sudah memenuhi nilai yang dipersyaratkan. Hasil *Composite reliability* untuk masing masing konstruk sangat baik karena bernilai diatas 0,80, disamping itu juga dapat dilihat dari nilai *cronbach alpha* bernilai di atas 0,70. Dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE), konstruk dengan validitas baik karena bernilai lebih dari 0,5.

Inner Model (Pengujian Hipotesis). Pengujian hipotesis didasarkan pada nilai yang terdapat pada *analisis structural model*, tingkat signifikansi *path coefficient* didapat dari nilai-t dan nilai *standardized path coefficient*. Batas nilai pengujian hipotesis yaitu Nilai-t muatan faktornya (*factor loadings*) lebih besar dari nilai kritis (≥ 1.96).

Tabel 5. Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi -> Kinerja	-0.005	-0.005	0.027	0.180	0.857
Lingkungan kerja -> Kinerja	0.999	0.999	0.021	46.952	0.000

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa: (1) Budaya organisasi terhadap kinerja memiliki nilai T statistik sebesar $0.180 < 1.96$ dan P Value $0.857 > 0.05$ sehingga hipotesis 1 DITOLAK. Artinya bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Head Office Makassar. (2) Lingkungan kerja terhadap kinerja memiliki T statistik sebesar $46.952 > 1.96$ dan P Value sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga hipotesis 2 DITERIMA. Artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Head Office Makassar

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan ditemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Hadji Kalla Head Office Makassar. Hal ini menandakan bahwa budaya organisasi tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika budaya organisasi yang diterapkan semakin kuat dan baik maka tidak berdampak terhadap kinerja karyawan yang semakin meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya dimana mengemukakan bahwa budaya organisasi tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

(Wahyudi & Tupti, 2019), (Nasir, 2020). Berdasarkan hasil analisis persepsi responden ditemukan bahwa penerapan budaya organisasi sudah berada pada range sangat setuju yang artinya bahwa karyawan sepakat bahwa penerapannya sudah sangat baik. Sudarsono, (2019) menjelaskan bahwa dalam membangun budaya organisasi tentu masing-masing organisasi apapun jenis dan level organisasi memiliki pengalaman yang berbeda pada beberapa keadaan dan memiliki sebuah persamaan dalam keadaan tertentu. Hal ini, menandakan adanya dinamisasi dalam sebuah organisasi dalam membangun budaya organisasi sebagai pedoman dan prinsip setiap individu di sebuah organisasi dalam menjalankan tugas dan kewajiban masing-masing untuk mensukseskan tujuan organisasi dibangun.

Penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya seperti penelitian Muis et al., (2018), Meutia & Husada, (2019), Erwina & Amri, (2019), Dunggio, (2020), Jufrizen & Rahmadhani, (2020), Febriani & Ramli, (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki dampak atau pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi dibentuk sendiri oleh suatu kelompok organisasi untuk bergerak dalam mengatasi tantangan-tantangan dimasa depan. Budaya organisasi memiliki peran utama dalam membentuk karyawan, sebagai sebuah sistem nilai, budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan sikap-sikap yang telah diyakini karyawan sehingga telah menjadi dasar perilaku dan sikap karyawan ketika bekerja.

KALLA merupakan budaya organisasi yang dianut pada perusahaan ini. KALLA dengan singkatan Kerja Ibadah, Apresiasi pelanggan, Lebih cepat Lebih baik, dan Aktif bersama. Karyawan percaya dalam menjalankan pekerjaan dan tanggung jawab sehari-hari, selalu memberikan hasil terbaik sesuai dengan amanah yang diberikan perusahaan. Karyawan percaya bahwa setiap pekerjaan akan selalu ada yang mengawasinya yang kemudian akan bernilai pahala yang berlipat ganda jika dikerjakan dengan budaya integritas dan profesionalitas. Dalam memberikan yang terbaik bagi pelanggan, perusahaan menjalankan budaya *customer delight* dengan pelayanan dan pengalaman yang melebihi ekspektasi pelanggan. Dalam prosesnya, karyawan mengedepankan nilai maju bersama dimana seluruh produk dan layanan bertujuan untuk membawa kehidupan yang lebih baik bagi pelanggan internal, pelanggan eksternal serta mitra kerja. hubungan dengan pelanggan harus dilandasi dengan nilai "*respect to people*" sehingga terjalin rasa saling percaya dan komunikatif antara karyawan dengan pelanggan. Hubungan dengan pelanggan dampaknya terhadap loyalitas pelanggan ((Rafiah, 2019) (Siregar, 2021).

Lebih cepat Lebih baik merupakan budaya ketiga yang diterapkan pada perusahaan ini. PT. Hadji Kalla terus membangun budaya inovasi bagi setiap kebutuhan pasar. Setiap tindakan yang dilakukan dilandasi oleh budaya efektif -Efisien. Budaya inovatif dan solutif menjadi urat nadi karyawan dalam menjawab setiap tantangan zaman dan dunia bisnis yang semakin kompleks dan juga beragam. Sebagai tujuan akhir, budaya untuk selalu unggul dan terdepan menjadi semangat untuk melangkah lebih cepat dan lebih baik. Budaya keempat dari KALLA adalah aktif bersama. Perusahaan membangun budaya *team work*. Ditengah persaingan yang semakin kuat, budaya kolaborasi dan sinergi dihadirkan untuk membangkitkan setiap potensi dari internal maupun dari masyarakat untuk membantu melangkah lebih jauh bersama. Banyak

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

penelitian membuktikan bahwa kerjasama tim memiliki dampak terhadap kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Tannady et al., (2022). Semakin baik kerjasama tim maka kinerja yang dihasilkan pun semakin baik. Sehingga budaya ini harus tetap dipertahankan dan menjadi identitas untuk PT.Hadji Kalla Head Office Makassar.

Variabel kedua pada penelitian ini yaitu lingkungan kerja. berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Head Office Makassar. Semakin baik lingkungan kerja nya maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dan begitu pula sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik atau tidak mendukung maka kinerja karyawan juga akan semakin menurun. Lingkungan Kerja merupakan bagian yang sangat penting bagi karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sihaloho & Siregar, (2020), Maswar dkk (2020), Handoko et al., (2021) dan Nurjaya, (2021) yang menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah. Pihak manajemen organisasi atau perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen instansi juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan atau instansi pemerintah untuk mencapai tujuan. Namun beberapa riset lain juga menemukan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) dan Nurhandayani, (2022). Perbedaan hasil riset ini sangat bergantung pada tujuan organisasi dan objek yang diteliti dalam sebuah penelitian.

Berdasarkan analisis responden ditemukan bahwa persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja pada PT. Hadi Kalla Head Office Makassar sudah berada pada range sangat setuju artinya bahwa lingkungan kerja pada Perusahaan ini sudah sangat baik. Empat indikator yang digunakan untuk mengukur persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja yakni perlengkapan kerja, pelayanan kepada karyawan, kondisi kerja dan hubungan personal. Keempat indikator ini memiliki nilai sangat baik dengan indikator dengan nilai persepsi tertinggi yaitu pelayanan terhadap karyawan. Pelayanan terhadap karyawan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan perusahaan-perusahaan kepada pegawai, misalnya penyedia tempat ibadah, sarana kesehatan. Hal ini sesuai dengan nilai yang dianut oleh PT. Hadji Kalla Head Office Makassar yakni kerja ibadah. Selain itu, karyawan menilai bahwa tempat kerja juga menjamin keamanan para karyawannya.

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Indicator perlengkapan merupakan segala sesuatu yang berada di perusahaan yang meliputi sarana dan prasarana penunjang kerja, seperti computer, mesin ketik, dan lain-lain. Sebagai salah satu perusahaan terbesar di wilayah Sulawesi Selatan, perlengkapan kerja seperti yang disebutkan tentunya sudah menjadi kewajiban Perusahaan untuk difasilitasi bagi seluruh karyawan dan sesuai dengan kebutuhannya. Persepsi karyawan tentang indicator ini sangat baik. Indicator selanjutnya yakni kondisi kerja dengan nilai persepsi karyawan juga berada pada level sangat baik. Kondisi kerja adalah segala yang berada di perusahaan yang berbentuk fisik misalnya ruang suhu, penerangan, ventilasi udara. Penerangan atau Cahaya ditempat kerja sudah sangat memadai. Selain itu, suhu udara ditempat kerja juga sangat sesuai dengan standar kerja pada perusahaan besar pada umumnya. Hubungan personal merupakan indicator terakhir pada lingkungan kerja. Dimana hubungan kerja yang dimaksud adalah segala sesuatu yang ada di perusahaan yang berkaitan dengan relasi antar semua misalnya kerja sama antar pegawai dan atasan. Didasarkan persepsi responden, indicator ini penerapannya juga sudah sangat baik. Hal ini didasarkan pada salah satu nilai yang dianut pada PT. Hadji Kalla yakni aktif Bersama atau dengan kata lain dikenal dengan istilah team work.

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Head Office Makassar, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Head Office Makassar. Artinya bahwa baik buruknya penerapan budaya organisasi tidak memiliki dampak yang nyata terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Head Office Makassar. Namun berbeda dengan lingkungan kerja. Semakin baik lingkungan kerja yang dihadapi karyawan maka akan berdampak terhadap kinerjanya. Kinerja akan semakin meningkat dan akan menurun jika lingkungan kerja nya tidak baik. Untuk itu, PT Hadji Kalla Head Office Makassar harus terus memberi perhatian terhadap dua variabel ini yakni budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Referensi

- Dunggio, S. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Dungging Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1–9.
- Erwina, E., & Amri, A. (2019). Peran Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Di Kabupaten Luwu Utara. *Prosiding*, 4(1).
- Fauzi, A. (2020). *Manajemen kinerja*. Airlangga university press.
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309–320.

Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Analisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ema*, 6(1), 17–26.

Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.

Logahan, J. M., Tjoe, T. F., & Naga, N. (2012). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia. *Binus Business Review*, 3(1), 573–586.

Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119–126.

Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.

Nasir, M. (2020). Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Akmen Jurnal Ilmiah*, 18(01), 71–83.

Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110.

Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.

Rafiah, K. K. (2019). Analisis pengaruh kepuasan pelanggan dan kepercayaan pelanggan terhadap loyalitas pelanggan dalam berbelanja melalui E-commerce di Indonesia. *Al Tijarah*, 5(1), 46–56.

Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.

Siregar, M. (2021). Hubungan Antara Kepercayaan Pelanggan Dengan Loyalitas Pelanggan Terhadap Online Shop. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)*, 2(1), 83–88.

Sudarsono, S. (2019). *Budaya Organisasi*. Widya Balina, 4 (2), 40–52.

Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 175–183.

Tannady, H., Luturmas, Y., Miftahorrozi, M., Bilgies, A. F., & Putra, M. U. M. (2022). Analisis

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

peran team work dan team communication terhadap performa karyawan perusahaan pialang perdagangan berjangka. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(5), 2975–2986.

Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.

Wahyudin, H. (2022). Budaya Organisasi. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 1(3).

Yudawisastra, H. G., Wijiharta, W., Hasbi, I., Setiorini, A., Rachmarwi, W., Erwina, E., Triwardhani, D., Octaviani, R. D., Silaen, N. R., & Firdaus, M. I. (2024). *METODE PENELITIAN MANAJEMEN*. CV WIDINA MEDIA UTAMA.

Zandra Dwanita Widodo, Windarini Cahyadiana, Hery Yanto The, Anggri Puspita Sari, Lina Aryani, Mohamad Djasuli, Indah Kusuma Hayati, Ellisyah Mindari, Juliastuti, Erwina, Alfa Santoso Budiwidjojo Putra, Ni Wayan Ramini Santika, Achmad Cik & Dipa Teruna Aw, B. R. W. (2024). *Perilaku Organisasi (Implementasi Perilaku Organisasi Bagi Akademisi dan Pelaku Bisnis)* (M. . Zandra Dwanita Widodo, S.Pd., S.E. (ed.); Satu). WIDINA MEDIA UTAMA. <https://repository.penerbitwidina.com/publications/568911/perilaku-organisasi-implementasi-perilaku-organisasi-bagi-akademisi-dan-pelaku-b>

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)