

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. UNITED AGRO INDONESIA KAPUAS**

Wahid Hasyim<sup>1</sup>  
Basuki<sup>2</sup>

Email: [msibasukidr@gmail.com](mailto:msibasukidr@gmail.com)

Magister Manajemen, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin

### **ABSTRACT**

This Studi aims to examine and analyze the influence of Organizational Culture, Organizational Commitment and the Work Environment simultaneously and simultaneously on Employee Performance at PT United Agro Indonesia. The research method uses survey methods, the type of research uses descriptive quantitative. While the nature of the research is explanatory research. Sampels were taken 86 of a total population of 630 people using the Slovin formula. Data collection was taken using interview observation techniques and questionnaires. The data analysis tool uses multiple Linier regression analysis using the IBM Statistik al version 20.

The results of the t test showed that the Organizational Culture variable (X1) had a Parsial effect on the Performance of Employees at PT. United Agro Indonesia, this is evidenced by the results of the Probability or Significance value of 0,000 <0.05 with a confidence level of 95%. With these results, the First hypothesis is accepted. T test results indicate that the variable Organizational Commitment (X2) has a Parsial effect on the Performance of Employees at PT. United Agro Indonesia, this is evidenced by the results of the probability value or significance value of 0.001 <0.05 with a confidence level of 95%. T test results indicate that the Work Environment variable (X2) has a Parsial effect on the Performance of Employees at PT. United Agro Indonesia, this is evidenced by the results of the probability value or significance value of 0.007 <0.05 with a confidence level of 95%.

The results of the F test analysis showed that Organizational Culture (X1), Organizational Commitment (X2) and Work Environment (X3) variables simultaneously affected Employee Performance at PT. United Agro Indonesia, This is proven by the Proportional Value or Significant Value of 0,000 <0.05 with a confidence level of 95%, then the fourth hypothesis is accepted.

**Keywords:** Organizational Culture, Organizational Commitment, Work Environment and Employee Performance

## **PENDAHULUAN**

Menurut Yunus (2010) kinerja adalah bagian dari komunikasi dan interaksi antara kemampuan kerja dan motivasi yang mana kinerja merupakan bagian penting yang sangat diperlukan didalam organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) kinerja merupakan suatu pencapaian atau hasil kerja karyawan yang dilakukan dengan baik sesuai dengan kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diembannya.

Kultur atau Budaya organisasi adalah suatu jati diri atau identitas dalam sebuah perusahaan yang dijadikan sebagai acuan dalam melaksanakan suatu tindakan maupun tingkah laku didalam organisasi (Widyanti, R., 2020). Sutrisno (2016) memiliki pendapat bahwa budaya organisasi yang baik dan kuat dapat menjadikan perusahaan untuk dapat memastikan bahwa karyawan dapat tumbuh dan berkembang secara bersama sama. Budaya organisasi adalah kumpulan dari nilai-nilai atau norma yang relatif lama biasa berlakunya serta dianut bersama oleh para karyawan sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah perusahaan. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Budaya organisasi dapat berjalan dengan baik diperlukan adanya sebuah komitmen organisasi. Menurut Luthans (2008) komitmen organisasi adalah suatu keinginan yang sangat kuat yang dimiliki oleh seseorang dalam mempertahankan diri sebagai anggota didalam sebuah organisasi atau perusahaan. Komitmem organisasi yang dimiliki karyawan menimbulkan usaha untuk bekerja dengan baik dalam menjaga nama baik organisasi dimana karyawan tersebut bekerja, sehingga timbul suatu keyakinan terhadap nilai dan budaya serta tujuan perusahaan Widyanti, R. Dan Basuki, 2020). Lebih lanjut Robbins and Coulter (2010) berpendapat bahwa komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Selain dua faktor diatas Lingkungan kerja juga salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan menunjang kinerja karyawan, sebaliknya jika lingkungan kerja kurang baik maka kinerja karyawan juga akan menurun. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para karyawan

dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. (Sri Widodo, 2015).

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT United Agro Indonesia yang didirikan pada tahun 2009 yang berada di wilayah geografis transmigrasi tetapnya di UPT Dadahup F5 Kecamatan Dadahup Kab Kapuas Kalimantan Tengah. PT. United Agro Indonesia merupakan perkebunan kelapa sawit yang telah Berkembang cukup pesat hingga saat ini dan telah menyerap lebih dari 630 orang karyawan yang tersebar di berbagai wilayah atau berbagai divisi. Dari jumlah 630 orang karyawan terdapat sebanyak 87 orang sebagai karyawan tetap dan sebanyak 543 orang bekerja sebagai Karyawan Harian Lepas (KHL).

Permasalahan yang dialami perusahaan berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan, yaitu masih dijumpainya karyawan yang belum tuntas melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan. Berdasarkan observasi yang sudah dilakukan, kinerja karyawan pada PT. United Agro Indonesia masih belum maksimal dan masih perlu ditingkatkan lagi. Untuk Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel Berikut ini:

**Tabel 1**

**Kinerja Karyawan Kantor PT. United Agro Indonesia**

Jenis Pekerjaan	2018	2019	Keterangan
	Jam Lembur	Jam Lembur	
Administrasi Afdeling	1,350 jam	1,600 Jam	Jenis dan Volume pekerjaan Tetap
Administrasi Traksi & Workshop	163 Jam	203 Jam	Jenis dan Volume Pekerjaan Tetap
Administrasi Gudang	98 Jam	129 jam	Jenis dan Volume Pekerjaan tetap
Administrasi Keamanan	74 jam	65 jam	Jenis Dan Volume Pekerjaan Tetap

**Sumber. PT. United Agro Indonesia Tahun 2020**

Berdasarkan tabel diatas, terjadi penurunan kinerja karyawan di bagian kantor PT. United Agro Indonesia, hal itu dapat diketahui berdasarkan jam lembur karyawan yang semakin meningkat, sedangkan jenis dan volume pekerjaan karyawan tidak berbeda dari tahun 2018.

**Tabel 2**  
**Kinerja Karyawan Lapangan PT. United Agro Indonesia**

Jenis Pekerjaan	2018	2019	Keterangan
	Produktivitas	Produktivitas	
Produksi/Panen	47,500 Ton	47,150 Ton	Terjadi penurunan Produksi, serta Brondolan Tidak dikutip
Perawatan	4 kali Rotasi	3 Kali rotasi	Jumlah Rotasi kerja Menurun, Sehingga Lahan Kurang Terawat dan Banyak Semak
Spraying	3 kali rotasi	3 kali rotasi	Rotasi Kerja tetap, tetapi banyak rumput Hasil Spraying yang tidak mati
Pemupukan	6,780 ton	6,490 ton	Penurunan produktivitas Pemupukan, target kerja karyawan tidak tercapai
Pemuat	46,900 ton	46,100 ton	Terjadi penurunan Produktivitas, dan Peningkatan TBS Restran

Selain permasalahan tersebut, lingkungan kerja juga menjadi faktor dimana karyawan belum mampu melaksanakan tugas dengan baik. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan menunjang karyawan dalam meningkatkan kinerja, Berdasarkan Pengamatan dan wawancara terhadap karyawan yang dilakukan peneliti Lingkungan kerja yang ada di PT. United Agro Indonesia masih kurang memberikan rasa nyaman terhadap para pekerja, hal tersebut dapat diketahui dengan tingkat kebisingan di sekitar kantor, ruang kerja yang masih bergabung antar departemen, peralatan kerja yang kurang lengkap, ruang kerja yang terbatas, keamanan kerja yang kurang, dan kurangnya APD bagi Karyawan Lapangan.

Di dalam penelitian Ini terdapat *Research Gap* dari Penelitian terdahulu di antaranya adalah Penelitian yang dilakukan oleh Alief Anggar Widiarko (2017), penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arifin (2010), Mamik (2010), Ghoniyah dan Masurip (2011), penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Agung Baiquni & Apriatni Endang Prihatini (2016), Widyanti,R. dan Basuki (2020) menemukan bahwa budaya organisasi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rizki Nur Kurniawan (2011), Murty dan Hudiwinarsih (2012), dan Erick Dwi Adhi Kurniawan (2013) menyatakan bahwa Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan *research gap* dan permasalahan tersebut diatas, maka perlu diadakan

penelitian dengan judul: “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Studi pada PT. United Agro Indonesia)”.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **a. Definisi Budaya Organisasi**

Budaya organisasi diyakini sebagai salah satu faktor yang penting yang mampu mempengaruhi dan menentukan sebuah kesuksesan kinerja karyawan didalam organisasi. keberhasilan sebuah organisasi dalam melakukan implementasi terhadap berbagai aspek dan nilai budaya organisasi akan mendorong kemajuan dan berkembangnya organisasi tersebut sehingga organisasi akan semakin tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Budaya organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya (Robbins and Coulter, 2010: 296).

Dengan Adanya suatu budaya organisasi dapat mempermudah karyawan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan perusahaan dan membantu karyawan untuk mengetahui tindakan apa saja yang seharusnya dilakukan sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam perusahaan dan menjunjung tinggi nilai-nilai tersebut sebagai pedoman bagi para karyawan untuk selalu berperilaku dan bersikap baik dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya (Robbins and Coulter, 2010).

### **b. Definisi Komitmen Organisasi**

Luthans (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keinginan yang kuat yang ada dalam diri seorang untuk bertahan didalam keanggotaan suatu organisasi. Selain itu komitmen organisasi juga merupakan Sebuah kemauan yang kuat yang dilakukan oleh seorang anggota organisasi dalam menjaga dan mempertahankan nama organisasi serta memiliki rasa percaya diri dan mau menerima Nilai-nilai dan tujuan organisasi. Lebih lanjut Robbins and Coulter (2010), Widyanti, R., (2020) berpendapat bahwa komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Meyer dan Allen (dalam Suhendi dan Anggara, 2012), Widyanti R., dan Basuki

(2020) mengatakan bahwa ada tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu Affective commitment, Continuance commitment dan Normatif commitment. Affective commitment, Komitmen afektif adalah sesuatu yang mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi. Pada dimensi ini karyawan dapat melakukan indentifikasi terhadap dirinya sendiri sehingga dapat tercipta loyalitasnya terhadap organisasi.

### c. Definisi Lingkungan Kerja

Sri Widodo (2015), lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut.

Pengertian lingkungan kerja menurut Bambang yaitu merupakan suatu faktor yang bisa berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan atau anggota organisasi. Seorang karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan maksimal serta melaukan kinerja dengan baik jika karyawan tersebut bekerja diddalam lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Sebaliknya, karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan maksimal serta tidak dapat meningkatkan kinerjanya jika karyawan tersebut bekerja didalam lingkungan kerja yang kurang baik dan tidak kondusif.

Ghonyah & Masurip (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja terdiri dari, Lingkungan bersih, Ruang kerja teratur, Hubungan karyawan dengan atasan dan Hubungan sesama rekan kerja.

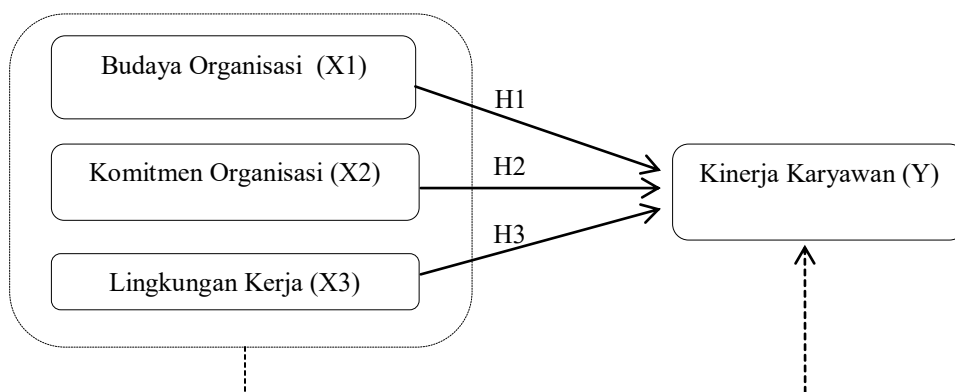
### d. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian kerja individu (Karyawan) setelah berusaha atau bekerja keras atau hasil akhir dari suatu aktivitas. Silalahi (2013). Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Basuki, 2015). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan, menurut Siswanto (dalam Muhammad Sandy, 2015) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

### Kerangka Konseptual

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Penelitian ini merupakan penelitian replikasi yang bertujuan untuk mengetahui kondisi yang ada pada lokasi penelitian yang berbeda. Penelitian ini diharapkan mampu menjelaskan variabel yang lebih dominan di antara pelatihan dan motivasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan penelitian dan teori-teori di atas, maka model penelitian dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran



Keterangan :

- X<sub>1</sub> : Budaya Organisasi
- X<sub>2</sub> : Komitmen Organisasi
- X<sub>3</sub> : Lingkungan Kerja
- Y : Kinerja Karyawan

### Hipotesis

Dalam suatu penelitian penggunaan hipotesis dapat didasarkan pada permasalahan dan tujuan dari penelitian. Hipotesis merupakan jawaban sementara yang dijadikan sebagai dasar dalam melaksanakan suatu penelitian. Sesuai dengan variabel- variabel yang akan diteliti, maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT United agro Indonesia Kapuas.
- H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh Komitmen Organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT United agro Indonesia Kapuas.
- H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT.

United Agro Indonesia Kapuas.

H<sub>4</sub> : Terdapat pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah PT United agro Indonesia Kapuas.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan bermaksud untuk menjelaskan pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis dan sekaligus melakukan eksplanasi terhadap beberapa variabel. Metode penelitian yang dipakai adalah metode survey (Basuki, 2019, 2021). Dengan metode ini data dikumpulkan berdasarkan jawaban responden atas daftar pertanyaan yang peneliti ajukan melalui pengisian daftar pertanyaan (kuesioner) kepada sejumlah responden. Adapun sifat penelitian ini adalah penelitian eksplanatory (*explanatory research*), yaitu penelitian yang bertujuan menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lain atau bagaimana suatu mempengaruhi variabel lain melalui pengujian hipotesis (Singarimbun dan Effendi, 2008).

Penelitian ini dilaksanakan di PT. United Agro Indonesia Yang beralamat Di UPT. Dadahup F5, Kecamatan Dadahup kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah. Waktu pelaksanaan penelitian ini adalah dimulai dari bulan februari hingga bulan juli 2020. Dalam penelitian ini jumlah populasi sebanyak 630 orang karyawan yang ada di PT. United Agro Indonesia.

Menurut Basuki (2021) Sampel merupakan bagian yang diambil dari Jumlah objek atau populasi, yang diambil dan diteliti mewakili jumlah populasi. Sedangkan menurut Sugiyono (2003) sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang ada dalam populasi yang diambil dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan di analisis serta ditarik kesimpulannya.

Sedangkan penarikan sampel berdasarkan teori Sugiono (2003) adalah menggunakan teknik *Simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak, sedangkan Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan cara Rumus Slovin (Sugiyono, 2006). Jadi sampel pada penelitian ini adalah 86 responden dari total populasi sebanyak 630 orang karyawan PT United Agro Indonesia. Data yang diperoleh di analisis dengan deskriptif dan inferensial.

Pengujian hipotesis ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji F (simultan/serempak)



dan uji t (parsial).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Untuk menguji kevalidan instrumen variabel dilakukan dengan mengkorelasikan butir-butir pertanyaan dengan skor total instrumen variabel. Koesioner dikatakan valid jika memenuhi syarat apabila koefisien korelasi  $r$  hitung  $> 0,3$  (Sugiyono : 2012).

#### Validitas Budaya Organisasi

Pernyataan	r hitung	r kriris	Validitas
X1.1	0.617	0.3	Valid
X1.2	0.652	0.3	Valid
X1.3	0.586	0.3	Valid
X1.4	0.519	0.3	Valid
X1.5	0.536	0.3	Valid
X1.6	0.602	0.3	Valid
X1.7	0.667	0.3	Valid
X1.8	0.651	0.3	Valid

#### Validitas Komitmen Organisasi

Pernyataan	r hitung	r kriris	Validitas
X2.1	0.662	0.3	Valid
X2.2	0.785	0.3	Valid
X2.3	0.734	0.3	Valid
X2.4	0.798	0.3	Valid
X2.5	0.593	0.3	Valid
X2.6	0.772	0.3	Valid

#### Validitas Lingkungan Kerja

Pernyataan	r hitung	r kriris	Validitas
X3.1	0.468	0.3	Valid
X3.2	0.493	0.3	Valid
X3.3	0.677	0.3	Valid
X3.4	0.704	0.3	Valid
X3.5	0.532	0.3	Valid
X3.6	0.574	0.3	Valid

X3.7	0.590	0.3	Valid
X3.8	0.611	0.3	Valid

**Validitas Kinerja Karyawan**

Pernyataan	r hitung	r kritis	Validitas
Y1.1	0.594	0.3	Valid
Y1.2	0.645	0.3	Valid
Y1.3	0.627	0.3	Valid
Y1.4	0.637	0.3	Valid
Y1.5	0.477	0.3	Valid
Y1.6	0.515	0.3	Valid
Y1.7	0.560	0.3	Valid
Y1.8	0.636	0.3	Valid

Sumber data primer diolah menggunakan spss tahun 2020

Berdasarkan dari tabel diatas dapat diketahui bahwa semua Instrumen dalam penelitian dapat dikatakan valid, karena nilai r hitung  $> 0,30$ .

**Uji Reliabilitas**

Setelah melakukan uji validitas selanjutnya adalah melakukan uji reabilitas, uji Reabilitas dimaksudka untuk melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran instrument dapat dipercaya ( widodo, 2004:105). Rumus statistic yang dapat digunakan untuk menguji reabilitas adalah *Cronbach alpa*. Jika Nilai *Cronbach alpa*  $> 0.60$  maka data dapat dikatakan relibel atau handal.

**Reliability Statistik s**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.912	0.913	30

Sumber data primer diolah menggunakan spss tahun 2020

Nilai koefisien *alpha cronbach* adalah sebesar 0.912. Instrumen ini dapat dikatakan reliabel jika memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0.6 atau lebih. Pada Instrumen

penelitian ini nilai *alpha cronbach* adalah 0.912 dan nilai tersebut lebih besar dari 0.6 sehingga pada Instrumen penelitian ini dapat dikatakan reliabel atau handal.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan sebagai prasyarat untuk melakukan analisis regresi linear. Uji asumsi dalam penelitian ini meliputi uji linearitas, normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Hasil pengujian asumsi analisis regresi dapat dinyatakan memenuhi syarat.

### Analisis Statistika Inferensial (Regresi Linear Berganda)

Penelitian ini bertujuan menganalisis dan mengetahui pengaruh Budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sebelum menguji moderasi terlebih dahulu peneliti sampaikan hasil pengujian pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

uji regresi linier berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	.580	2.054
	Budaya Organisasi	.479	.093
	Komitmen Organisasi	.329	.104
	Lingkungan Kerja	.210	.080

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data primer diolah menggunakan spss tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil uji regresi Linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,580 + 0,479 X_1 + 0,329 X_2 + 0,210 X_3 + e$$

- 1) Konstanta (a) = 0,580 menunjukkan nilai konstanta, dimana jika variabel  $X_1, X_2, X_3 = 0$  maka Kinerja Karyawan pada PT. United Agro Indonesia tidak meningkatkan Budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja sehingga Budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja bernilai tetap.
- 2) Koefisien ( $X_1$ ) = 0.479 hasil tersebut menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan karyawan, sehingga apabila Budaya Organisasi pada PT. United Agro Indonesia dinaikkan sebesar satu satuan maka Kinerja karyawan karyawan akan naik sebesar 0.479.

- 3) Koefisien ( $X_2$ ) = 0.329. hasil tersebut menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila Komitmen Organisasi dinaikkan sebesar satu satuan maka Kinerja karyawan PT. United Agro Indonesia akan naik sebesar 0.329.
- 4) Koefisien ( $X_3$ ) = 0.210. hasil tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila Kinerja Karyawan dinaikkan sebesar satu satuan maka Kinerja karyawan PT. United Agro Indonesia akan naik sebesar 0.210.

### Uji Hopetesis

#### Uji Parsial (t)

Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai thitung masing-masing variabel bebas dengan nilai t tabel dengan peluang kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Apabila nilai thitung  $\geq$  t tabel, atau nilai signifikannya  $< 0,05$  maka hipotesis diterima.

#### Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.580	2.054		.282	.778
Budaya Organisasi	.479	.093	.490	5.152	.000
Komitmen Organisasi	.329	.104	.259	3.160	.002
Lingkungan Kerja	.210	.080	.206	2.619	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber data primer diolah menggunakan spss tahun 2020*

Pada tabel diatas nilai signifikan dari variabel Budaya organisasi dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai sebesar  $0,000 < 0.05$  yang berarti hipotesis Diterima, hal ini berarti Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. United Agro Indonesia.

Pada variabel komitmen organisasi diperoleh nilai signifikansi dengan tingkat kepercayaan 95% sebesar  $0,002 < 0.05$ . Dengan hasil uji Parsial variabel komitmen organisasi tersebut maka komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. United agro Indonesia.

Selanjutnya Uji Parsial pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai signifikansi dengan tingkat kepercayaan 95% sebesar  $0.010 < 0.05$ . Dengan Hasil uji parsial pada

variabel lingkungan kerja tersebut maka variable Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. United Agro Indonesia.

### Uji Simultan (F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Untuk mengetahui signifikansi atau tidaknya pengaruh variabel secara bersama-sama terhadap variabel terikat maka digunakan probabilitas atau peluang kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Jika probabilitas  $> \alpha$  (0,05), maka  $H_0$  diterima, sedangkan jika probabilitas  $< \alpha$  (0,05), maka  $H_1$  diterima.

Uji Simultan  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	d f	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1115.014	3	371.671	64.130	.000 <sup>b</sup>
	Residual	475.240	82	5.796		
	Total	1590.254	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi  
*Sumber Data Diolah Menggunakan Spss Tahun 2020*

Berdasarkan hasil uji Simultan pada Tabel diatas, dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai signifikansi atau nilai probabilitas dari variabel Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan lingkungan kerja sebesar  $0.000 < 0.05$ . dengan hasil tersebut maka Variabel budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan kerja secara Bersama-sama berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. United Agro Indonesia.

### Koefisien Determinasi

**Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837 <sub>a</sub>	.701	.690	2.40741

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber data Primer diolah menggunakan SPSS tahun 2020*

Berdasarkan tabel diatas nilai R sebesar 0.837, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan sangat tinggi. Untuk nilai koefisien Determinasi  $R^2$  dari hasil regresi adalah sebesar 0.701 atau 70,1%, hal ini berarti Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja akan menyebabkan perubahan pada Kinerja Karyawan di PT United Agro Indonesia.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. United Agro Indonesia, yang berarti hipotesis Pertama diterima.
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. United Agro Indonesia, yang berarti hipotesis kedua diterima.
3. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. United Agro Indonesia, yang berarti hipotesis ketiga diterima.

4. Hasil analisis uji F menunjukkan bahwa Budaya Organisasi ( $X_1$ ), variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. United Agro Indonesia, yang berarti hipotesis keempat diterima.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

- 1) Karyawan PT. United Agro Indonesia sebaiknya dapat menjalankan Budaya Organisasi dengan baik, karena dengan adanya budaya organisasi yang baik yang dijalankan dalam perusahaan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, dengan adanya budaya organisasi yang baik maka karyawan akan dapat melakukan inovasi, dan berani mengambil resiko serta mampu berorientasi baik secara individu maupun secara team dalam bekerja.
- 2) Lingkungan Kerja merupakan bagian penting yang dapat mempengaruhi kenyamanan kerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan kondusif maka kinerja karyawan dapat meningkat. Oleh karena itu, disarankan PT. United Agro Indonesia sebaiknya menjaga kondisi lingkungan kerja agar tetap kondusif dan baik sehingga dengan adanya lingkungan kerja yang baik karyawan tidak terganggu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang telah diberikan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Alex S. Nitisemito dalam Nuraini, 2013. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Aput Irvan Alindra. (2015). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center. Retrieved Nov 30, 2017, from <http://eprints.uny.ac.id/>
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Basuki, 2015, Pengaruh Praktik Sumber Daya Manusia Strategik Dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Organisasi, *Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen*, Vol.2 No.4 Juli 2015.
- Basuki, 2019, *Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif*, Penerbit UPJJ Uniska MAB Banjarmasin.
- Basuki, 2021, *Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif*, Penerbit Media Sains Indonesia, Bandung
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ghoniayah, Nunung dan Masurip. 2011. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui

- Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen, *Jurnal Dinamika Manajemen. Vol. 2 No. 2 Hal. 118-129*. Universitas Islam Sultan Agung. Semarang
- Luthans, Fred. 2014. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2012. *Management*, Eleventh Edition, (United States of America: Pearson Education Limited). Soedarso,
- Sri Widodo. 2015. *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Manggu Media.
- Sandy Martha, Muhammad. 2015. “*Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*”. Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sulistiawan, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2018). *Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan*. *KINERJA*. <https://doi.org/10.29264/jkin.v14i2.2480>
- Silalahi, Ulber. 2015. *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES, 2008.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6454>
- <https://www.neliti.com/publications/292727/pengaruh-budaya-organisasi-komitmen-organisasi-dan-akuntabilitas-publik-terhadap-kinerja-karyawan>
- <https://www.neliti.com/publications/190003/pengaruh-komitmen-organisasi-dan-budaya-organisasi-terhadap-kinerja-karyawan-pt.angkasa-pura-persero-surakarta>
- [https://www.researchgate.net/publication/307679142\\_PENINGKATAN\\_KINERJA\\_KARYAWAN\\_MELALUI\\_KEPEMIMPINAN\\_LINGKUNGAN\\_KERJA\\_DAN\\_KOMITMEN-ORGANISASI](https://www.researchgate.net/publication/307679142_PENINGKATAN_KINERJA_KARYAWAN_MELALUI_KEPEMIMPINAN_LINGKUNGAN_KERJA_DAN_KOMITMEN-ORGANISASI).
- Widyanti, Rahmi (2020), *Perilaku Organisasi: Teori dan Konsep, jilid 1*, Penerbit UPJJ Uniska MAB Banjarmasin.
- Widyanti, R., Basuki, (2020), What Role Perceived Red Tape, Job Goal Clarity, and Leader-Member Exchange Can Play in Organizational Commitment? An Empirical Study of Indonesian Pharmaceutical Sector, *Systematic Review of Pharmacy, 11 (1)*, 573-581. <https://doi.org/10.5530/srp.2020.1.71>
- Widyanti, Rahmi (2021), *Perilaku Organisasi: Teori dan Konsep, jilid 1*, Penerbit Media Sains Indonesia Bandung.