

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI  
BALI KENCANA UTAMA KABUPATEN KARANGASEM**

**Ida Bagus Werdi Pradnyana, Ni Wayan Ari Sudiartini, dan Ni Made  
Yudhaningsih**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mahendradatta

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

**Abstrak** - Prilaku manusia yang beranekaragam karakteristik dan prilakunya menjadikan pengelolaan sumber daya manusia tidak berjalan dengan mudah. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan bagi manajemen, Data atau populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Koperasi Bali Kencana Utama Kabupaten Karangasem yang berjumlah 31 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Bali Kencana Utama Kabupaten Karangasem baik secara parsial maupun simultan dan dibuktikan dengan perolehan nilai sig  $0,000 < 0,05$  atau t hitung  $> t$  tabel yaitu  $61,642 > 3,34$ .

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

**Abstract** - The human release of a diverse characteristic and behavior makes human resource management does not run easily. Human resource problems are a challenge for management. The Data or population of this research is all employees of the cooperative Bali Kencana Utama Karangasem Regency which amounted to 31 people. The sampling techniques in this study using saturated sampling techniques, so that the entire population was used as a sample. The data collection methods used are observation methods, interviews, questionnaires and documentation.

the results showed that organizational culture and work environment have a positive and significant influence on employees ' performance at the Bali Kencana Utama Cooperative of Karangasem regency both partially and simultaneously and evidenced by the acquisition of SIG Value  $0.000 < 0.05$  or T count  $> T$  table IE  $61,642 > 3.34$ .

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

## **PENDAHULUAN**

Koperasi merupakan salah satu bentuk usaha berbadan hukum yang berdiri di Indonesia. Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang, seseorang, atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya dengan berdasarkan prinsip koperasi, sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan kekeluargaan. Dengan seiring berjalannya waktu banyak terdapat koperasi yang tumbuh dan berkembang didalam kehidupan masyarakat Indonesia. Dari data Departemen Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) keberadaan koperasi di Indonesia sebagai lambang ekonomi rakyat yang sudah ada sejak 52 tahun yang lalu. Walaupun demikian koperasi telah mampu mengentaskan kemiskinan , dan ikut serta dalam mengurangi jumlah pengangguran di Indonesia. Pada banyak kalangan diyakini bahwa koperasi cukup sesuai dengan budaya dan tata kehidupan bangsa Indonesia.

Koperasi berperan positif dalam pelaksanaan pembangunan nasional di Indonesia, baik secara langsung maupun tidak langsung. Koperasi merupakan sarana peningkatan kemajuan ekonomi bagi anggota dan masyarakatnya. Hal ini sesuai dengan tujuan koperasi yaitu untuk memajukan kesejahteraan anggota dan masyarakat pada umumnya.

Persaingan yang muncul dalam dunia usaha saat ini menuntut semua

komponen dalam organisasi untuk selalu mempersiapkan diri terutama kualitas sumber daya manusianya dalam menghadapi munculnya persaingan-persaingan baru di dunia bisnis. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan. Semua potensi yang dimiliki manusia seperti keterampilan, motivasi, dan kecerdasan sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Prilaku manusia yang beranekaragam karakteristik dan prilakunya membuat pengelolaan sumber daya manusia tidak berjalan dengan mudah. Masalah sumber daya manusia menjadi sebuah tantangan bagi manajemen, karena keberhasilan perusahaan tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Untuk mendorong berkembangnya suatu perusahaan dan meningkatkan kualitas suatu perusahaan maka harus ada pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Kualitas sumber daya manusia dapat diukur dari kinerja karyawan. Sedangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta budaya organisasi yang kuat untuk membentuk sikap dan pola pikir karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan.

Veith Rivai dan Amad Fawzi Basri (2005) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat

didalam membentuk perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Menurut Alex S. Nitisemito (2006) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sudarmayanti (2009 : 26) menunjukkan bahwa lingkungan kerja seperti : pencahayaan, suhu, keberadaan jendela dan gerakan udara bebas mempengaruhi kinerja karyawan. Chandraseker (2011) juga menegaskan bahwa lingkungan tempat kerja yang tidak aman dan tidak sehat adalah hal ventilasi yang buruk, pencahayaan yang tidak pantas dan kebisingan yang melebihi mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut Turner dalam Wibowo (2006 : 258) budaya organisasi adalah norma-norma perilaku, sosial, dan moral yang mendasari setiap tindakan dalam organisasi dan dibentuk oleh kepercayaan, sikap, dan prioritas anggotanya. Wibowo (2013) juga menegaskan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia, dampak budaya organisasi memberikan kontribusi secara langsung pada kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan.

Dalam suatu perusahaan diperlukan adanya budaya organisasi

yang kuat agar nilai-nilai yang ada dapat benar-benar dipahami dan diterapkan secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh para karyawan agar dapat tercapai kinerja yang baik dan optimal. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi acuan dalam setiap menyelesaikan tugas-tugasnya dan kebijakan yang diambil. Oleh karena itu budaya organisasi yang terbentuk sangat berpengaruh dengan cara berpikir para karyawan dalam menyelesaikan suatu masalah dan dalam hal pengambilan keputusan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh beberapa penelitian sebelumnya tentang pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sirait (2009) melakukan penelitian dengan judul skripsi “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktifitas Pegawai (Studi Pada PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan)”. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan dengan analisis regresi sederhana diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi dan produktifitas kerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Adi Adnyana Kukrono (2004) skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Argopuro (Serba Usaha) Krucil-Probolinggo” Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda, dan hasil penelitian menunjukkan bahwa

lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bedasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tri Widodo (2010) melakukan penelitian dengan judul skripsi “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga)”. Hasil analisis menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari masing-masing variabel yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Koperasi Bali Kencana Utama yang terletak di jln. Suropati Kabupaten Karangasem merupakan koperasi yang bergerak di bidang simpan pinjam yang terdiri dari simpanan berjangka dan pinjaman bulanan. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia karyawan koperasi simpan pinjam Bali Kencana Utama telah memahami berapa hal yang mendasar seperti mendapatkan arahan kerja dari pimpinan. Peran pemimpin dalam menjaga budaya organisasi pada koperasi Bali Kencana Utama tergolong baik. Ini dibuktikan dengan adanya contoh yang baik yaitu dengan melakukan briefing untuk kegiatan, hal ini selain bertujuan untuk mengarahkan pekerjaan yang akan dilakukan agar dapat terencana dengan baik dan memberikan dukungan kepada semua karyawan baik berupa inisiatif individu maupun pengambilan keputusan dalam memberikan kredit usaha.

Namun budaya organisasi yang masih rendah dan lingkungan kerja yang ada belum diperhatikan maka akan dapat mempengaruhi kinerja dari koperasi tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah serta landaan teori yang telah dikemukakan, maka penulis menarik kesimpulan tentang hipotesis yaitu sebagai berikut :

- H1 : Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Bali Kencana Utama Kabupaten Karangasem.
- H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Bali Kencana Utama Kabupaten Karangasem.
- H3 : Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Bali Kencana Utama Kabupaten Karangasem.

## **METODE**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori, mengembangkan fakta, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistic, menaksir dan

meramalkan hasilnya. Penelitian ini untuk menguji pengaruh variabel budaya organisas (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Koperasi Bali Kencana Utama Kabupaten Karangasem.

### **Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi Penelitian**

Menurut Sugiyono (2013: 61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dalam Koperasi Bali Kencana Utama yang berjumlah 31 karyawan

#### **2. Sampel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2013 : 62) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik Sampling Jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Koperasi Bali Kencana Utama yang berjumlah 31 karyawan.

### **Metode Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian, penulis menggunakan metode

pengumpulan data. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut :

#### **1. Observasi**

Observasi yaitu metode pengumpulan data dengan mengandalkan pengamatan secara langsung tentang objek yang diteliti. Metode ini dilakukan dengan memberikan sejumlah petanyaan yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada Koperasi Bali Kencana Utama

#### **2. Wawancara**

Salah satu metode pengumpulan data adalah dengan jalan wawancara, yaitu mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden. Tanpa wawancara, peneliti akan kehilangan informasi yang hanya dapat diperoleh dengan jalan bertanya langsung kepada responden.

#### **3. Kuesioner Penelitian**

Kuesioner penelitian yaitu menyediakan angket yang berisikan pertanyaan-pertanyaan untuk seterusnya diisi oleh para responden sesuai pendapatnya masing-masing yang erat kaitannya dengan lingkungan kerja dan budaya organisasi yang ada pada Koperasi Bali Kencana Utama Kabupaten Karangasem.

4. Dokumentasi

Studi dokumenasi yaitu pengumpulan data dengan melihat arsip-arsip, dokumen-dokumen perusahaan, seperti struktur organisasi, absensi dan data karyawan. Sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk

dokumentasi. Sebagian besar data yang tersedia adalah catatan harian, foto, dan sebagainya.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berikut merupakan deskriptif responden dari penelitian ini, dari total 31 responden dapat diketahui bahwa

**Tabel 1**

**Karakteristik Rerponden**

<b>Jenis kelamin</b>				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Laki-laki	13	32.5	41.9
	Perempuan	18	45.0	58.1
	Total	31	77.5	100.0
<b>Umur</b>				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	26-30	2	5.0	6.5
	31-35	18	45.0	58.1
	36-40	8	20.0	25.8
	41-45	3	7.5	9.7
	Total	31	77.5	100.0
<b>Pendidikan</b>				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	SMA	21	52.5	67.7
	DIPLOMA	3	7.5	9.7
	S1	7	17.5	22.6
	Total	31	77.5	100.0

Dilihat dari tabel 4.1 diatas dari jenis kelamin dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 13 orang atau 41,9% dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang atau 58,1%. Dan karakteristik responden dilihat dari segi umur, yang memiliki umur 26-30 tahun sebanyak 2 orang atau 6,5%, umur 31-35 sebanyak 18 orang atau 58,1%, umur 36-40 sebanyak 8orang atau 25,8% dan umur diatas 40 tahun sebanyak 3

orang atau 9,7%. Karakteristik responden dari segi pendidikan, yang berpendidikan SMA sebanyak 21 orang atau 67,7%, dan berpendidikan diploma sebanyak 3 orang atau 9,7% dan berpendidikan S1 sebanyak 7 orang atau 22,6%.

**Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung (untuk

setiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*) dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - k$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah item. Jika  $r$  hitung >  $r$  tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2005:45).

Setelah diolah menggunakan SPSS versi 24, selanjutnya dilakukan

perbandingan antara  $r$  hitung dengan  $r$  tabel, dimana tes atau kuesioner dinyatakan valid apabila  $r$  hitung >  $r$  tabel. Dengan jumlah subyek penelitian 31 dan taraf signifikan 5% maka  $r$  tabel dalam penelitian ini (terlampir) adalah 0,355. Adapun perbandingannya yaitu :

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel**

Variabel	Nomor Item	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,913	0,355	Valid
	X1.2	0,940	0,355	Valid
	X1.2	0,818	0,355	Valid
	X1.4	0,889	0,355	Valid
	X1.5	0,799	0,355	Valid
	X1.6	0,926	0,355	Valid
	X1.7	0,920	0,355	Valid
	X1.8	0,844	0,355	Valid
	X1.9	0,929	0,355	Valid
	X1.10	0,980	0,355	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,943	0,355	Valid
	X2.2	0,927	0,355	Valid
	X2.3	0,916	0,355	Valid
	X2.4	0,894	0,355	Valid
	X2.5	0,925	0,355	Valid
	X2.6	0,881	0,355	Valid
	X2.7	0,876	0,355	Valid

	X2.8	0,861	0,355	Valid
	X2.9	0,853	0,355	Valid
	X2.10	0,954	0,355	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,413	0,355	Valid
	Y.2	0,460	0,355	Valid
	Y.3	0,727	0,355	Valid
	Y.4	0,587	0,355	Valid
	Y.5	0,682	0,355	Valid
	Y.6	0,750	0,355	Valid
	Y.7	0,677	0,355	Valid
	Y.8	0,637	0,355	Valid
	Y.9	0,428	0,355	Valid
	Y.10	0,390	0,355	Valid

Bedasarkan data yang tersaji pada tabel 4.4, maka dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan memiliki nilai  $r$  hitung di atas  $r$  tabel atau dengan kata lain  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja dinyatakan valid.

#### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah dengan *Apha Cronbach* menggunakan SPSS

versi 24 nilai  $\alpha$  berkisar antara 0 sampai 1, semakain besar nilai yang diperoleh maka semakain reliabel variabel tersebut. Suatu variabel dikatakan reliabel, jika memiliki nilai *Alpha Conbach*  $>$  0,6 (Sugiyono, 2014). Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap 31 orang responden di Koperasi Bali Kencana Utama Kabupaten Karangasem.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<i>Reliability Statistics</i>		
<b>Variabel</b>	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Reliabel</i>
Budaya Organisasi (X1)	0,970	Reliabel



Lingkungan Kerja (X2)	0,973	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,779	Reliabel
Item	30	

Dari tabel 4.5 diatas hasil uji reliabilitas maka dapat diketahui bahwa dari masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach alpha* Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,970 Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,973 dan Kinerja Karyawan sebesar 0,779. Jadi dengan melihat bahwa setiap variabel memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6, maka seluruh variabel atau pertanyaan yang dibuat dinilai layak (reliabel) dan dapat dipergunakan untuk keperluan penelitian.

### Uji Hipotesis

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diketahui dengan menggunakan analisis regresi, dalam hal ini digunakan regresi linier berganda. Hal ini digunakan mengingat jumlah variabel berjumlah tiga variabel. Dengan bantuan program SPSS versi 24 diperoleh hasil sebagai berikut :

Dari tabel dibawah ini diperoleh persamaan regresi pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Bali Kencana Utama Kabupaten Karangasem sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2.$$

$$Y = 27,196 + 0,187X_1 + 0,302X_2$$

a. Nilai sebesar 27,196 merupakan konstanta, artinya tanpa ada pengaruh dari dua variabel independen, maka besarnya kinerja karyawan pada Koperasi Bali Kencana Utama mempunyai nilai sebesar 27,196.

b. Koefisien regresi 0,187 menyatakan bahwa terjadi kenaikan faktor budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Bali Kencana Utama sebesar 0,187.

c. Koefisien regresi 0,302 menyatakan bahwa terjadi kenaikan faktor lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Bali Kencana Utama sebesar 0,302.

Jika terjadi peningkatan satu poin atas budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,489 (0,187 + 0,302).

#### Analisis Korelasi Berganda

Hubungan analisis korelasi adalah jumlah variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Oleh karena hubungan ketiga variabel yang akan dihubungkan sudah diketahui, yakni variabel budaya organisasi sebagai (X1), lingkungan kerja sebagai (X2) dan variabel kinerja sebagai (Y), dengan kriteria korelasi sebagai berikut :

Jika  $r > 0$  artinya telah terjadi hubungan yang linier positif  
 Jika  $r < 0$  artinya tidak terjadi hubungan yang linier positif  
 Dengan bantuan program SPSS 2.4 diperoleh hasil korelasi untuk

pengaruh budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) seperti pada tabel berikut :

**Tabel 4**  
**Hasil Analisis Korelasi Berganda**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.903 <sup>a</sup>	.815	.802	1.592	1.766

$r = 0,903$ . Hasil ini sesuai dengan criteria yang diterangkan sebelumnya: jika  $r > 0$  artinya telah terjadi hubungan yang linier positif, yaitu makin besar nilai X, maka makin besar pula nilai variabel Y atau main kecil nilai variabel X makin kecil pula nilai variabel Y

Dengan panduan tabel koefisien korelasi, dapat dijelaskan bahwa terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), yaitu terdapat hubungan yang tinggi atau sangat kuat karena

terletak di antara 0,800 sampai dengan 1,199.

**Hasil Analisis Determinasi**

Uji koeffisien determinasi digunakan untuk mengukur ketepatan dari model analisis yang dibuat. Nilai koefisien determinasi merupakan alat untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh variabel independen (Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel model summary berikut ini :

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.903 <sup>a</sup>	.815	.802	1.592	1.766

Dari tabel model summary di atas dapat diketahui bahwa nilai R adalah 0,903, sedangkan nilai  $R^2$  sebesar 0,802. Oleh karna uji koefisien

determinasi berganda ini diperoleh dari perhitungan regresi linear berganda, maka koefisien determinasi sebesar 0,802 atau  $R^2 \times 100\%$  sebesar 80,2%.

Kebermaknaan dari nilai tersebut memiliki arti bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Bali Kencana Utama Kabupaten Karangasem sebesar 80,2%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model yang diteliti dalam penelitian ini.

### Uji T

Untuk melakukan uji t digunakan tabel *coefficient*, seperti yang telah tercantum pada tabel 4.7 di bawah. Uji T dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas (independen) mempunyai pengaruh secara parsial atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Dengan bantuan program SPSS versi 24 diperoleh hasil sebagai berikut

#### a. Uji Hipotesis 1

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi (H1)

Kriteria diterimanya hipotesis :

H1 : Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  atau  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , maka H1 diterima dan Ho ditolak

H0 : Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  atau  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , maka Ho diterima dan H1 ditolak

Dengan melihat hasil dari analisis di atas, maka diperoleh t-test sebesar 4,256, yang memiliki arti bahwa H1 diterima dan Ho ditolak. Dimana t hitung lebih besar dari pada t tabel. Dengan demikian hipotesis menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan hubungan yang kuat. Berdasarkan atas keseluruhan hasil pengujian dan uraian

gambar diatas maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Bali Kencana Utama Kabupaten Karangasem, di anggap positif dan signifikan karena memperoleh nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  atau  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  yaitu  $4,256 > 2,045$ .

#### b. Uji Hipotesis 2

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (H2)

Kriteria diterimanya hipotesis :

H2 : Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  atau  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , maka H2 diterima dan Ho ditolak

H0 : Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  atau  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , maka H2 ditolak dan Ho diterima.

Dengan melihat hasil dari analisis diatas, maka diperoleh t-test sebesar 6,732, yang memiliki arti H2 diterima dan Ho ditolak. Dimana t hitung lebih besar dari pada t tabel. Dengan demikian hipotesis menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan hubungan yang kuat. Berdasarkan atas keseluruhan hasil pengujian dan uraian gambar diatas maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Bali Kencana Utama, di anggap positif dan signifikan karena memperoleh nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  yaitu  $6,732 > 2,045$ .

Dari kedua analisis t-test diatas, maka dapat dijelaskan bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Bali

Kencana Utama Kabupaten Karangasem.

Selanjutnya untuk mengukur tingkat nyata pengaruh variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan, maka dilakukannya uji F.

**Uji F**

Uji F dilakukan untuk melihat keberartian pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen atau sering disebut uji kelinieran persamaan regresi.

Untuk melakukan uji F dapat dilihat pada tabel anova dibawah ini :

c. Uji Hipotesis 3

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan atau tidak terhadap kinerja

karyawan pada Koperasi Bali Kencana Utama.

Kriteria diterimanya hipotesis yaitu :

Jika nilai signifikan  $H_3 < 0,05$  atau  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , maka  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak dan apabila nilai signifikan  $H_3 > 0,05$  atau  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka  $H_3$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

Dengan melihat hasil dari analisis diatas, maka diperoleh f-test sebesar 61,642, yang artinya  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dimana t hitung lebih besar dari pada t tabel. Dengan demikian hipotesis menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kopersi Bali Kencana Utama dengan hubungan yang kuat, ini dibuktikan dengan perolehan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  atau nilai t hitung  $> t_{tabel}$  yaitu  $61,642 > 3,34$ .

**Tabel 6**  
**Hasil Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	27.196	1.506		18.058	.000		
Budaya_organisasi	.187	.044	.400	4.256	.000	.748	1.337
Lingkungan_kerja	.302	.045	.633	6.732	.000	.748	1.337

**Tabel 7**  
**Hasil Analisis T- test**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	27.196	1.506		18.058	.000		
Budaya_organisasi	.187	.044	.400	4.256	.000	.748	1.337
Lingkungan_kerja	.302	.045	.633	6.732	.000	.748	1.337

**Tabel 8**  
**Hasil Analisis F-test**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	312.402	2	156.201	61.642	.000 <sup>b</sup>
	Residual	70.952	28	2.534		
	Total	383.355	30			

2) Dependent Variable: Kinerja\_karyawan

3) Predictors: (Constant), Lingkungan\_kerja, Budaya\_organisasi

### **Pembahasan Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Bali Kencana Utama Kabupaten Karangasem, maka ada beberapa hal yang dapat di jelaskan dalam pembahasan sebagai berikut :

#### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Bali Kencana Utama Kabupaten Karangasem**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Bali Kencana Utama, terbukti dari nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$ . Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena adanya budaya organisasi dalam suatu perusahaan tersebut yang terjalin dengan baik, ini membuat karyawan nyaman dalam bekerja dan membuat kinerja karyawan meningkat. Artinya jika budaya organisasi yang ada di koperasi tersebut meningkat, mengakibatkan kinerja karyawan juga ikut meningkat.

**Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Bali Kencana Utama Kabupaten Karangasem**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Bali Kencana Utama, ini terbukti dari nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$ . Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan lingkungan kerja yang baik maka mengakibatkan kinerja karyawan mengalami peningkatan. Disimpulkan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dikarenakan lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun juga sebaliknya, jika lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Hal ini dikarenakan, selain dipengaruhi oleh variabel bebas (X2) yaitu lingkungan kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

**Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Bali Kencana Utama Kabupaten Karangasem**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara signifikan, besarnya

pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan pengujian secara parsial terhadap budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diketahui budaya organisasi berpengaruh sebesar 0,000 dan lingkungan organisasi berpengaruh sebesar 0,000. hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sama terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Bali Kencana Utama Kabupaten Karangasem.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan deskripsi dan hasil analisis data penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat mengambil beberapa kesimpulan, yaitu :

- a. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja pada karyawan Koperasi Bali Kencana Utama Kabupaten Karangasem.
- b. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Bali Kencana Utama Kabupaten Karangasem.

**SARAN**

Berdasarkan hasil analisis dari kesimpulan diatas, maka dapat diberikan beberapa saran bagi Koperasi Bali Kencana Utama antara lain :

- c. Saran untuk Koperasi Bali Kencana Utama

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan hendaknya pihak Koperasi Bali Kencana Utama lebih memperhatikan penerapan budaya organisasi yang ada pada lingkungan perusahaan. Hal ini dikarenakan dalam penelitian ini ditemukan bahwa penerapan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu akan lebih baik apabila pemimpin dapat mengarahkan dan mengingatkan karyawannya tentang pentingnya penerapan budaya organisasi di tempat kerja.

2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan kerja alangkah baiknya jika Koperasi Bali Kencana Utama memberikan fasilitas yang baik dan memadai untuk mendukung aktivitas kerja karyawan. Seperti memperhatikan kondisi ruang kerja yang nyaman dan tenang, memenuhi alat kerja yang kurang dan memperbaiki alat kerja yang sudah rusak dan tidak lupa juga untuk memperhatikan dekorasi tata letak ruang kerja serta warna dan suhu udara. Tidak hanya dilihat dari kondisi fisiknya saja, kondisi non fisik juga perlu diperhatikan seperti hubungan pemimpin antar karyawan dan hubungan karyawan dan karyawan lainnya. Dimana setiap pemimpin maupun pegawai harus memiliki komunikasi yang baik.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Anwar Prabu Maangkunegara, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.

Alex S. Nitisemito, (1992), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta.

Arep, Ishak dan Hendri Tanjung, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*, Yogyakarta. BPEC.

Desmond Graves, *Corporate Cultur : Diagnosis and Changing The Cultur Of Organization*, (London : Frances Pinter Publising, 1986) P.126.

Fred Luthans, (2006), *Prilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*, PT. Andi : Yogyakarta.

Hasibuan, Melayu. 2001. *Manajemen, Dasar, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda Karya.

Isyandi, B, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru, Unri Press.

Mangkunegara, Anwar Prabu, Dr. 2005. *Prilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung :PT Refika Aditama.

Marthis, Robert L. dan Jckson John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.

- Munandar, Ashar Sunyato. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia, Jakarta.
- Moeheriono. 2012. “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*”. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru : Yayasan Aini Syam..
- P. Siagian, Sondang. 2002. *Kepemimpinan Organisasi dan Perilaku Administrasi*, Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Prusahaan, Dari Teori Ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephan.P. 2002. *Prinsip-Prinsip Prilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Simanjuntak, Payaman J, 2003, *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkup*, Prisma, Jakarta.
- Sudarmayanti. 2008. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Siagian , Prof Dr Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT. Bina Aksara.
- Wibowo. 2013. *Prilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Tri Widodo. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Terhadap Kinerja* (Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga) Among Makarti, Vol. 3 No 5 Juli 2010.
- Sugiyono. 2005. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Viethzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, 2005. *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Sudarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung CV. Mandar Maju.
- Sirait, Lusita. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai*, skripsi. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Candrasedkar, K.(2011). *Workplace envirotment and itsimpact on organizational performance in public sector organization. International Jurnal of Enterprise Computing and Business System*.