

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANJARMASIN POST GROUP (B. POST)

Firdaus*

Abstract: Abstract: The main objective in this study is to examine and analyze (1) How much organizational culture has an influence on the performance of Banjarmasin Post Group (B.Post) employees (2) How much the work environment has an influence on the performance of Banjarmasin Post Group (B.Post) employees (2) How much organizational culture and work environment together have an influence on the performance of Banjarmasin Post Group (B.Post) employees. This research was conducted with quantitative methods and used analytical methods with SPSS Windows For Data as a data analysis tool. Based on the results of the study, it was found that in multiple linear regression analysis, it was found that the two variables were organizational culture variables, the work environment significantly affected the performance of Banjarmasin Post employees. From the results of the analysis will result in the conclusion that the variable organizational culture, work environment affects the performance of employees in carrying out their daily work

Keywords: *compensation, job characteristic, work morale, job satisfaction*

Abstrak: Tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis (1) Seberapa besar budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Banjarmasin Post Group (B.Post) (2) Seberapa besar lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Banjarmasin Post Group (B.Post) (2) Seberapa besar budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Banjarmasin Post Group (B.Post). Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif serta menggunakan metode analisis dengan SPSS Windows For Data sebagai sebuah alat analisis data. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa dalam analisis regresi linier berganda didapatkan bahwa kedua variabel yaitu variabel budaya organisasi, lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Banjarmasin Post. Dari hasil analisis tersebut akan menghasilkan kesimpulan bahwa variabel budaya organisasi, lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehari – hari.

Kata kunci : *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja*

Latar Belakang

Dengan ketatnya persaingan bisnis sekarang ini, keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang menjalankannya. Umumnya setiap perusahaan mempunyai tujuan yang sama yaitu untuk mempertahankan kehidupan dan kinerja perusahaan. Dari keberhasilan itu tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang berkualitas yang menjalankan semua sistem yang ada di dalam perusahaan. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi. Lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi kunci pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti

** Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin
Jl.Adhyaksa No.2 Kayu Tangi, Banjarmasin, Kalimantan Selatan
e-mail: ampuh53@gmail.com



lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup), serta lingkungan non fisik (hubungan dengan atasan, hubungan antar sesama rekan kerja, hubungan dengan bawahan).

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 pesaing-pesaing baru dalam dunia bisnis. Sumber daya manusia merupakan arti penting dari suatu realita bahwa setiap individu manusia merupakan elemen yang paling utama karena selalu ada dalam suatu organisasi. Sumber daya terpenting suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha mereka kepada organisasi (Handoko, 1997:233). Oleh karena itu, kemajuan suatu perusahaan dapat di tentukan dari sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja terbaik dari setiap individu.

Hasibuan (2000:12) menyatakan bahwa manusia selalu berperan aktif dalam menentukan rencana, sistem, proses, tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran karyawan meskipun dukungan sarana dan prasarana serta sumber dana yang dimiliki perusahaan tidak akan ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Pengelolaan sumber daya terkait dan mempengaruhi kinerja organisasional dengan cara menciptakan nilai atau menggunakan keahlian sumber daya manusia yang berkaitan dengan praktek manajemen dan sasarannya cukup luas. Oleh karena itu faktor manusia juga perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan atau manajer sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih baik dan tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Budaya organisasi ialah persepsi yang sama dikalangan seluruh anggota organisasi tentang makna hakiki kehidupan bersama (Siagian, 2002:187). Menurut Robbins (2002:279) mendefinisikan budaya organisasi (*organization culture*) sebagai suatu system makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Lebih lanjut, Robbins (2002:279) menyatakan bahwa sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Hal ini diperkuat dengan pernyataan mcShane dan Glinow,(2005) dalam *Journal of Business systems,governance and ethnics* (Olu Ojo,2010;4) menyatakan bahwa budaya perusahaan membantu memahami kegiatan organisasi dan karyawan dapat berkomunikasi dengan lebih efektif dan efisien, meningkatkan kerjasama dengan karyawan yang lain karena mereka saling mengajarkan mental perusahaan secara langsung. Penelitian yang dilakukan Olu Oju menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja perusahaan, hal ini berarti bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam perusahaan (Olu Ojo, 2010;11).

Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Nitisemito, 1992:183). Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada diruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya. Hayes (2008), *Journal of Business, economic & finance* (Demet Leblebici,2012;39) menjelaskan tentang perilaku karyawan di lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tinggi terhadap produktivitas. Hasil penelitian yang dilakukan Demet Leblebici menyatakan bahwa komponen perilaku dari lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih tinggi terhadap produktivitas, dibandingkan dengan pengaruh komponen fisik (Demet Leblebici,2012;47).

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut Wibowo (2013) 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 tugastugasnya dan kebijakan yang diambil. Oleh karena itu budaya organisasi yang terbentuk sangat berpengaruh dengan cara pikir para karyawan dalam menyelesaikan suatu masalah dan dalam hal pengambilan keputusan.

Banjarmasin Post Group (B.Post) merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang penerbitan surat kabar harian dan media cetak yang telah lama tumbuh sebagai saah satu perusahaan dengan penjualan Koran dan cetakan komersil. Besarnya pangsa pasar dan juga banyaknya kompetitor membawa arus persaingan dalam perusahaan percetakan menjadi sangat ketat. Dalam kondisi seperti ini, perusahaan dituntut memiliki kinerja yang tinggi agar bisa develop dan survive. Kinerja perusahaan merupakan hasil kinerja karyawan secara keseluruhan.

Banjarmasin Post Group (B.Post) mempunyai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan, yaitu dengan memberikan target dan tuntutan kerja yang tinggi. Dengan memberikan target dan tuntutan kerja yang tinggi harapannya karyawan akan termotivasi. Namun pada kenyataannya kinerja karyawan mengalami fluktuasi dan justru sering tidak memenuhi target pekerjaan. Strategi yang diterapkan perusahaan cenderung berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Kajian Literatur

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1997) dalam Achmad Amins (2013), dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Batasan tersebut mengandung makna bahwa kinerja karyawan dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Veitzal Rivai dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri (2005), juga menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Wirawan (2009), kinerja adalah keluar yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Robert L. Mathis & John H. Jackson (2011), menyatakan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Menurut Hasibuan (2001:34) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Prawirasentono (1992:2), kinerja atau *performance* adalah hasil yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Mathis (2002:82) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja adalah :

1. Kemampuan yang dimiliki individu
2. Motivasi

3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan organisasi

Menurut Mangkunegara (2008:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor Kemampuan. Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (pendidikan), oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor Motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Karakter seseorang yang mempunyai kinerja tinggi oleh Mc. Clelland (dalam Mangkunegara, 2002:68) yaitu :

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil risiko
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Menurut Robert L. Mathis & John H. Jackson (2011), kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga hal:

1. Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan
2. Keinginan/ minat seorang karyawan dalam bekerja
3. Lingkungan yang ada disekitar karyawan.

Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik seorang karyawan harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Tanpa mengetahui ketiga faktor tersebut kinerja yang baik tidak akan tercapai. Dengan demikian, kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan (Robert L. Mathis & John H. Jackson, 2011).

Robert L. Mathis & John H. Jackson (2011) juga mengungkapkan sejumlah kondisi yang harus dipenuhi agar memperoleh kinerja karyawan yang (2007). maksimal dalam setiap perusahaan, salah satunya yaitu: budaya organisasi yang kuat yang memperkokoh manajemen SDM.

Lingkungan kerja meliputi pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan dan kebisingan (Nitisemito, 1992: 184). Alex.S. Nitisemito (2006) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang diembankan. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara maksimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut karyawan serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya hasil yang optimal

Danton Sihombing(2004) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu di tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja

sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Nitisemito (1992: 159) kualitas dari suatu lingkungan kerja dapat diukur melalui hal-hal berikut:

1. Suasana Kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa kondisi kerja yang ada menyenangkan, nyaman dan aman bagi setiap karyawan yang ada di dalamnya.

2. Hubungan dengan Rekan Sekerja

Hubungan dengan rekan sekerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya Fasilitas Bekerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Budaya organisasi menurut Stephen P. Robbins (2003) adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Budaya organisasi berkepentingan dengan bagaimana bekerja merasakan karakteristik suatu budaya organisasi, tidak dengan apakah seperti mereka atau tidak. Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri (2005), juga menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu konsep yang lebih tidak berbentuk daripada iklim organisasi. Budaya mengarah pada asumsi dan nilai untuk mengetahui mengapa sikap dan aktivitas diberi reward. Sementara itu, John M. Ivancevich dan Robert Konopaske (2008), memberikan pengertian budaya organisasi sebagai apa yang dirasakan pekerja dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola keyakinan, nilai, dan harapan.

Definisi lain dikemukakan oleh Moorhead dan Griffin (1992) dalam Wibowo (2013), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, yang diterima selalu benar, yang membantu seseorang dalam organisasi untuk memahami tindakan-tindakan mana yang dapat diterima dan tindakan mana yang tidak dapat diterima. Menurut Wibowo (2013), budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kerjanya. Adapun menurut Robert Kreitner dan Anggolo Kinicki (2013), budaya organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan. 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. Menurut Victor Tan dalam Wibowo (2006:349) budaya organisasi adalah cara melakukan sesuatu dalam organisasi.

Beberapa pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasannya budaya organisasi adalah suatu sistem kesepakatan bersama dari nilai, norma maupun perilaku yang berlaku dalam suatu organisasi yang sifatnya mengikat dan membedakan antara suatu organisasi dengan organisasi yang lain.

Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Banjarmasin Post Group (B.Post). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah stratified random sampling. Stratified random sampling termasuk ke dalam kelompok pengambilan sampel probabilitas. Pengambilan sampel probabilitas/acak adalah suatu metode pemilihan sampel, di mana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dalam penelitian ini, setiap karyawan Banjarmasin Post Group (B.Post) memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel.

Dalam rangka memperoleh data untuk penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data adalah Observasi, Dokumentasi, Kuisisioner. Data yang telah terkumpul setelah dilakukan uji validitas dan reabilitasnya, akan dianalisis secara kuantitatif deskriptif dan inferensial. Teknik uji validitas dengan menggunakan product moment pearson. Sedangkan untuk uji reabilitas instrumen yaitu dengan melihat nilai Alpha Cronbach. Analisis inferensial ditujukan untuk mengkaji hipotesa yang diajukan dalam penelitian, yaitu dengan menggunakan Metode Regresi Linear Berganda dan secara keseluruhan analisis data dilaksanakan dengan menggunakan program komputer statistik SPSS for Windows.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil yang ada dalam analisis regresi linier berganda didapatkan bahwa kedua variabel yaitu variabel budaya organisasi, lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Banjarmasin Post. Dari hasil analisis tersebut akan menghasilkan kesimpulan bahwa variabel budaya organisasi, lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehari – hari. Variabel Budaya Organisasi disini memberikan pengaruh bagi kinerja karyawan. Budaya organisasi disini lebih ditujukan lebih kepada budaya organisasi ekstrinsik yang menekankan kepada sistem aturan baik itu reward maupun punishment. Hal ini menggambarkan bahwa budaya organisasi bisa menjadi senjata bagi suatu perusahaan karena ketika suatu budaya organisasi itu kuat hal itu menunjukkan bahwa setiap karyawan yang ada mengikuti atau menjalankan budaya organisasi yang sudah diterapkan oleh perusahaan dan hal itu tentu saja memperlancar jalannya kegiatan pekerjaan dalam keseharian di dalam suatu perusahaan.

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.489	.232		2.111	.037
	Budaya Organisasi	.052	.089	.048	.589	.557
	LINGKUNGAN KERJA	.800	.080	.810	9.952	.000

Berdasarkan tabel 1 diperoleh persamaan regresi berganda $Y = 0,489 + 0,052X_1 + 0,800X_2$. Persamaan regresi tersebut mempunyai makna, Konstanta = 0,489, Jika variabel Budaya organisasi dan Lingkungan organisasi dianggap sama dengan nol, maka variabel Kinerja karyawan sebesar 0,489. Koefisien $X_1 = 0,052$, Jika variabel Budaya organisasi mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara Lingkungan organisasi dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan Kinerja karyawan sebesar 0,052. Koefisien $X_2 = 0,800$, Jika variabel Lingkungan organisasi mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara Budaya organisasi dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan Kinerja karyawan sebesar 0,800.

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan di dalam kesehariannya. Semisal di dalam mengerjakan suatu laporan apabila fasilitas yang ada tidak mencukupi ataupun memadai sudah pasti akan

menghambat jalannya pekerjaan yang ada. Sehingga dari situ lingkungan kerja menjadi salah satu komponen dalam meningkatkan kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan.

Dari beberapa penjelasan di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa variabel budaya organisasi, lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Banjarmasin Post.

Hasil uji F yang telah dilakukan menghasilkan Fhitung sebesar 122,533, dan Ftabel sebesar 2,3092, sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hal tersebut berarti membuktikan bahwa ketika variabel bebas budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2) mengalami pengaruh secara bersama – sama hal itu memiliki pengaruh meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

Tabel 2. Hasil Perbandingan F Hitung dan F Tabel

F Hitung	F Tabel	Sig.
122,533	2,3092	0,000

Dari tabel 2 ternyata F hitung lebih besar (122,533) dari F tabel (2,3092), sehingga keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a yang artinya variabel X1, X2 secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Dari penelitian yang telah dilakukan mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi di dalam perusahaan Banjarmasin Post kuat dalam artian seluruh karyawan yang bekerja menjalankan apa yang menjadi budaya di dalam perusahaan dengan sungguh–ungguh sehingga jika terjadi peningkatan terhadap variabel budaya organisasi kinerja karyawan kinerja karyawan juga mengalami peningkatan. Hal tersebut diperkuat oleh hasil analisis yang telah dilakukan yaitu melalui uji t, menghasilkan nilai untuk thitung seperti pada Tabel 3.

Tabel 3 Tabel UjiT

.Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.489	.232		2.111	.037
	Budaya Organisasi	.052	.089	.048	.589	.557
	Lingkungan Kerja	.800	.080	.810	9.952	.000

Berdasarkan tabel 3 maka dapat dijelaskan bahwa variabel X1 (Budaya organisasi) diperoleh nilai thitung = 0,589, dan sig = 0,557 < 0.05 jadi H_0 ditolak H_1 di terima. Jadi H_1 yang menyatakan ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dapat diterima.

Variabel X2 (Lingkungan organisasi) diperoleh nilai thitung = 9,952, dan sig = 0,000 < 0,05 jadi H_0 ditolak H_2 diterima. Ini berarti H_2 yang menyatakan bahwa Lingkungan organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, dapat diterima.

Lingkungan kerja merupakan tempat kerja untuk karyawan yang dilengkapi dengan berbagai fasilitas guna menunjang segala kelancaran kegiatan perusahaan. Jadi kebutuhan akan lingkungan kerja disini sangat berperan dalam mempermudah seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi kewajibannya. Kesimpulan tersebut diperoleh berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dalam hasil analisis menunjukkan bahwa p-value sebesar $0,000 < \alpha$ sebesar 0,1. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) sebagai variabel bebas dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan peneliti sesuai dengan hasil penelitian, yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Banjarmasin Post.

Kesimpulan

Simpulan dari hasil pembahasan penelitian adalah Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini bisa disimpulkan ketika kedua variable tersebut mengalami peningkatan sudah pasti kinerja karyawan juga ikut mengalami peningkatan. Budaya Organisasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Jadi ketika seorang karyawan semakin memegang teguh budaya organisasi yang telah menjadi aturan yang berlaku pada perusahaan semakin tinggi pula kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Jadi ketika seorang karyawan semakin merasa lingkungan kerja fisik yang mereka tempati itu kondusif dan nyaman semakin tinggi pula tingkat kelancaran kinerja karyawan dalam menyelesaikan kewajiban yang diterima.

Saran peneliti, berdasarkan hasil penelitian bahwa indikator budaya organisasi masih terdapat kelemahan dalam bidang pengawasan sebaiknya perusahaan meningkatkan pengawasan terhadap karyawannya yaitu dengan membentuk tim khusus agar pengawasan dapat dilakukan lebih maksimal. Hendaknya setiap karyawan mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, khususnya suasana kerja antar karyawan dapat ditingkatkan dengan sering melakukan rotasi antar cabang sehingga tidak terjadi kebosanan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Alwi Suddin (2010) yang berjudul *pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja Terhadap kinerja pegawai kecamatan laweyan Kota Surakarta*
- Dwika (2007) yang berjudul *Motivasi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah)*
- Nitisemito, Alex. 1991. *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen.P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Siagian, Prof Dr Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT. Bina Aksara.
- Wibowo. 2006. *Manajemen Perubahan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.