

## **BAB IV**

### **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat**

PT. Yodya Karya (Persero) berasal dari perusahaan Naamloze Vennootschap Job en Sprey (N.V. Job & Sprey) yang didirikan di Jakarta tahun 1948 oleh Mr. Sprey warga Negara Belanda beralamat di Jalan Cikini Raya No. 1, Jakarta Pusat, dimana kegiatan utama perusahaan adalah jasa konsultasi untuk pekerjaan perencanaan dan pengawasan bangunan gedung.

Pada tahun 1958, N.V. Job & Sprey dinasionalisasikan oleh Pemerintah Republik Indonesia sebagai suatu Perusahaan Negara dengan nama P.N. Yodya Karya.

Sejak saat itu P.N. Yodya Karya bekerja dengan beberapa tenaga ahli arsitektur dan sarjana teknik lainnya. Kegiatan utamanya masih tetap pada bidang Jasa Konsultasi untuk pekerjaan perencanaan dan pengawasan bangunan gedung.

Pada tanggal 15 Maret 1972, P.N. Yodya Karya berubah bentuk menjadi Perusahaan Perseroan (Persero), karena dinilai sangat tepat untuk mengembangkan diri dan berkreasi.

Dengan nama resmi PT. Yodya Karya (Persero), Ir. Machmud Ali diangkat sebagai Direktur Utama menggantikan Prof. Dr. Ir. R. Roosseno, dan sebagai pemegang Saham tunggal adalah Departemen

Keuangan sebagai wakil dari Pemerintah, sedangkan Departemen Pekerjaan Umum berfungsi sebagai Penasehat Teknis.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 41 tahun 2003, tentang Pelimpahan Kedudukan, Tugas dan Kewenangan Menteri Keuangan pada Perusahaan Perseroan (Persero), Perusahaan Umum (Perum) dan Perusahaan Jawatan (Perjan), maka sejak tanggal 14 Juli 2003 PT. Yodya Karya (Persero) pengelolaannya dilimpahkan kepada Kementerian Negara Badan Usaha Milik Negara.

Kondisi hubungan kerja yang baik dengan Pemberi Tugas, yang disertai pelayanan teknis dan administratif yang profesional, dilanjutkan oleh Ir. Wonargo Martowiriono sebagai Direktur Utama dan dilanjutkan oleh Ir. Soebianto Imam Rahayu, Aries Sirait, SE., MBA, Ir. Muhammad Basir, MM dan Ir. C. Thomas Pangaribuan, MM sampai dengan saat ini. Kementerian BUMN RI. menunjuk / mengangkat Ir. C. Thomas Pangaribuan, MM. sebagai Direktur Utama PT. Yodya Karya (Persero) dibantu oleh Jusarwanto, SE.Ak. dan Ir. Muhammad Ali Khairudin, Sp1. sebagai Direktur, berdasarkan Surat Keputusan Meneg BUMN Nomor : KEP-293/MBU/2013 tanggal 27 Juni 2013 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Anggota-anggota Direksi Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Yodya Karya dan Surat Keputusan Menteri BUMN No. SK-190/MBU/09/2014 tanggal 22 September 2014 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Direktur Utama Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Yodya Karya.

## 2. Visi dan Misi

### a. Visi Perusahaan

“Menjadi Perusahaan Jasa Konsultan Terpercaya dan Jasa Properti Terpilih”

### b. Misi Perusahaan

- 1) Menjadikan Perusahaan sebagai mitra terpercaya dengan layanan produk inovatif dan proses berkualitas, tepat waktu, tepat mutu, tepat biaya, tertib administrasi serta tidak adanya kecelakaan kerja.
- 2) Menjadikan Perusahaan sebagai mitra pilihan dengan pengelolaan usaha yang efisien dan kompetitif.
- 3) Mengeksistensikan perusahaan sebagai penggerak dan pelopor di Industri Jasa Konstruksi dan Non-Konstruksi serta Jasa Properti.
- 4) Meningkatkan Nilai Perusahaan dan pemangku kepentingan serta mendorong pengembangan ekonomi Nasional.

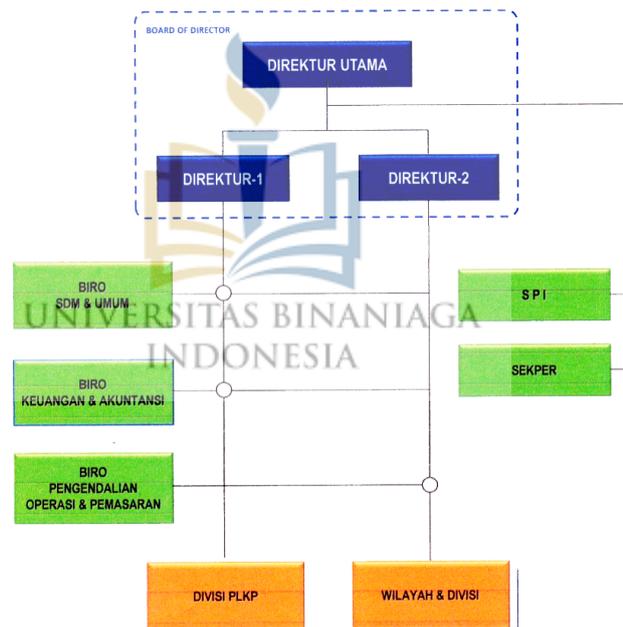
## 3. Ruang Lingkup Usaha dan Struktur Organisasi Perusahaan

Dalam menjalankan kegiatan pelayanannya, PT. Yodya Karya (Persero) mempunyai bidang / layanan jasa Konsultansi Konstruksi dan jasa Konsultansi Non Konstruksi, hal ini sesuai dengan Sertifikat Badan Usaha yang dimiliki, antara lain :

### a. Bidang Layanan Jasa Konsultansi Konstruksi

- |               |                               |
|---------------|-------------------------------|
| 1) Arsitektur | 6). Jasa Survey               |
| 2) Sipil      | 7). Jasa Analisis Engineering |
| 3) Mekanikal  | 8). Jasa Inspeksi Teknis      |
| 4) Elektrikal | 9). Jasa Manajemen Proyek     |

- 5) Tata Lingkungan    10). Jasa Engineering Terpadu
- b. Bidang Layanan Jasa Konsultasi Non Konstruksi
- 1) Kependudukan
  - 2) Kesehatan
  - 3) Pendidikan
  - 4) Keuangan
  - 5) Perindustrian dan
  - 6) Perdagangan
  - 7) Kepariwisataaan
  - 8) Telematika
  - 8). Transportasi
  - 9). Pengembangan Pertanian dan Pedesaan
  - 10). Pertambangan & Energi
  - 11). Jasa Khusus
  - 12). Jasa Konsultasi Manajemen
  - 13). Jasa Studi, Penelitian dan Bantuan Teknik
- c. Bidang Layanan Pengembangan Lahan, Kawasan & Properti
- d. Bidang Layanan Pembuatan Design & Engineering
4. Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 6  
Struktur Organisasi PT. Yodya Karya (Persero)

## B. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

#### a. Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ )

Dalam melakukan uji validitas untuk mengukur sah / valid atau tidaknya suatu kuesioner penulis melakukan analisis dengan menggunakan program Excel. Kuesioner dikatakan valid dengan cara membandingkan antara  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  dengan ketentuan apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pertanyaan dinyatakan valid. Adapun setelah dilakukan uji coba dapat diperoleh hasil seperti pada dibawah ini:

Tabel 9  
Ringkasan Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ )

No Pernyataan	r-product momen hitung	r-product momen tabel	Kesimpulan
1	0.432	0,361	Valid
2	0.403	0,361	Valid
3	0.693	0,361	Valid
4	0.680	0,361	Valid
5	0.783	0,361	Valid
6	0.740	0,361	Valid
7	0.750	0,361	Valid
8	0.647	0,361	Valid
9	0.486	0,361	Valid
10	0.490	0,361	Valid
11	0.473	0,361	Valid
12	0.546	0,361	Valid
13	0.662	0,361	Valid
14	0.579	0,361	Valid
15	0.845	0,361	Valid
16	0.845	0,361	Valid
17	0.600	0,361	Valid
18	0.725	0,361	Valid

Setelah penulis menyebarkan kuesioner untuk uji validitas untuk variabel budaya organisasi ternyata semua butir soal valid karena terbukti nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

b. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Dalam melakukan uji validitas untuk mengukur sah / valid atau tidaknya suatu kuesioner penulis melakukan analisis dengan menggunakan program Excel. Kuesioner dikatakan valid dengan cara membandingkan antara  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  dengan ketentuan apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pertanyaan dinyatakan valid. Adapun setelah dilakukan uji coba dapat diperoleh hasil seperti pada dibawah ini:

Tabel 10  
Ringkasan Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

No Pernyataan	r-product momen hitung	r-product momen tabel	Kesimpulan
1	0.443	0,361	Valid
2	0.639	0,361	Valid
3	0.713	0,361	Valid
4	0.655	0,361	Valid
5	0.708	0,361	Valid
6	0.679	0,361	Valid
7	0.681	0,361	Valid
8	0.723	0,361	Valid
9	0.806	0,361	Valid
10	0.815	0,361	Valid
11	0.808	0,361	Valid
12	0.722	0,361	Valid
13	0.657	0,361	Valid
14	0.672	0,361	Valid
15	0.689	0,361	Valid

Setelah penulis menyebarkan kuesioner untuk uji validitas untuk variabel budaya organisasi ternyata semua butir soal valid karena terbukti nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dalam melakukan uji validitas untuk mengukur sah / valid atau tidaknya suatu kuesioner penulis melakukan analisis dengan menggunakan program Excel. Kuesioner dikatakan valid dengan cara membandingkan antara  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  dengan ketentuan apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pertanyaan dinyatakan valid. Adapun setelah dilakukan uji coba dapat diperoleh hasil seperti pada dibawah ini:

Tabel 11  
Ringkasan Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Pernyataan	r-product momen hitung	r-product momen tabel	Kesimpulan
1	0.760	0,361	Valid
2	0.820	0,361	Valid
3	0.819	0,361	Valid
4	0.799	0,361	Valid
5	0.564	0,361	Valid
6	0.786	0,361	Valid
7	0.753	0,361	Valid
8	0.750	0,361	Valid
9	0.573	0,361	Valid
10	0.367	0,361	Valid
11	0.560	0,361	Valid
12	0.576	0,361	Valid
13	0.660	0,361	Valid

Setelah penulis menyebarkan kuesioner untuk uji validitas untuk variabel budaya organisasi ternyata semua butir soal valid karena terbukti nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

## 2. Uji Reliabilitas

### a. Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ )

Tabel 12

Hasil uji reliabilitas variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ )

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.918	18

Dari hasil analisis terdapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,918, sedangkan kriteria reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70, karena  $0,918 > 0,70$  maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir soal penelitian tersebut reliabel. No of items 18 ini menjelaskan bahwa butir soal yang valid saja yang diuji ke dalam uji reliabilitas.

### b. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Tabel 13

Hasil uji reliabilitas variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.920	15

Dari hasil analisis terdapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,920, sedangkan kriteria reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70, karena  $0,920 > 0,70$  maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir soal penelitian tersebut reliabel. No of items 15 ini menjelaskan bahwa butir soal yang valid saja yang diuji ke dalam uji reliabilitas.

## c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 14

Hasil uji reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.892	13

Dari hasil analisis terdapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,892, sedangkan kriteria reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70, karena  $0,892 > 0,70$  maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir soal penelitian tersebut reliabel. No of items 13 ini menjelaskan bahwa butir soal yang valid saja yang diuji ke dalam uji reliabilitas.

### C. Profil Responden

Dalam penelitian ini penulis menyebarkan 125 buah kuesioner kepada responden. Untuk mendapatkan gambaran mengenai karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini berikut akan diuraikan pengelompokan responden berdasarkan : jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja.

Adapun data yang penulis peroleh mengenai profil responden adalah sebagai berikut :

## 1. Jenis Kelamin

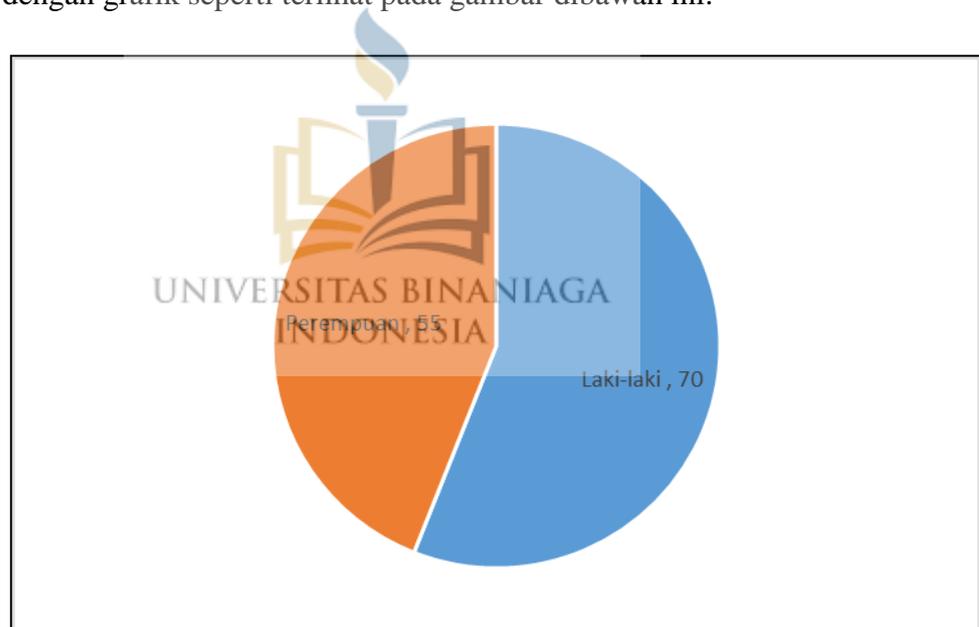
Tabel 15

## Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	70	56%
2	Perempuan	55	44%
Jumlah		125	100%

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel diatas dari 125 orang responden yang menjadi objek penelitian terlihat bahwa 70 orang (56%) responden berjenis kelamin laki-laki dan 55 orang (44%) responden berjenis kelamin perempuan. Dari data tersebut di atas dapat digambarkan dengan grafik seperti terlihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 7

Grafik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

## 2. Usia

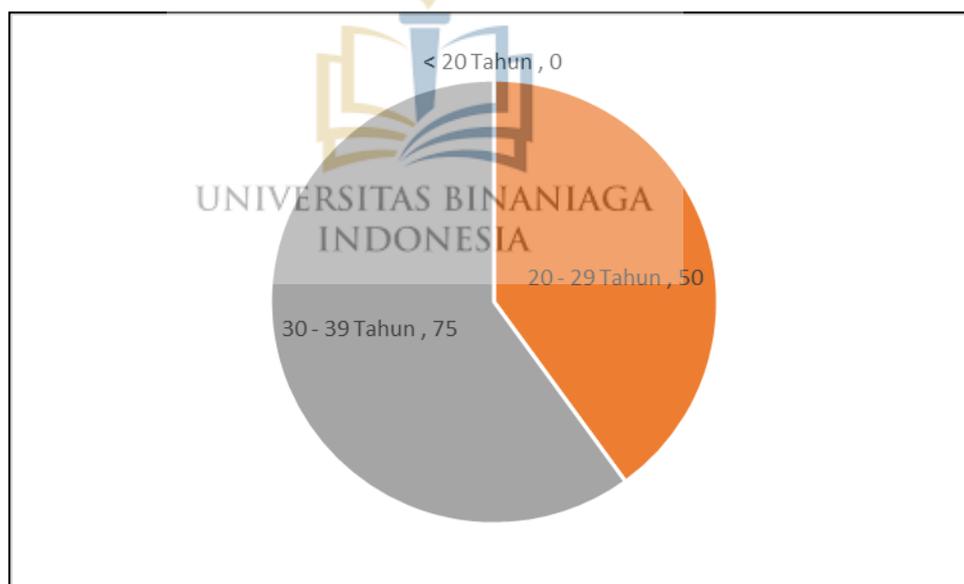
Tabel 16

## Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	< 20 Tahun	0	0%
2	20 - 29 Tahun	50	40%
3	30 - 39 Tahun	75	60%
Jumlah		125	100.00%

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel diatas dari 125 orang responden yang menjadi objek penelitian terlihat bahwa karyawan berumur antara 20 -29 tahun sebanyak 50 orang (40 %) responden berusia antara 30-29 tahun sebanyak 75 orang (60%). Dari data tersebut di atas dapat digambarkan dengan grafik seperti terlihat pada gambar berikut.



Gambar 8

## Grafik Responden Berdasarkan Usia

## 3. Pendidikan

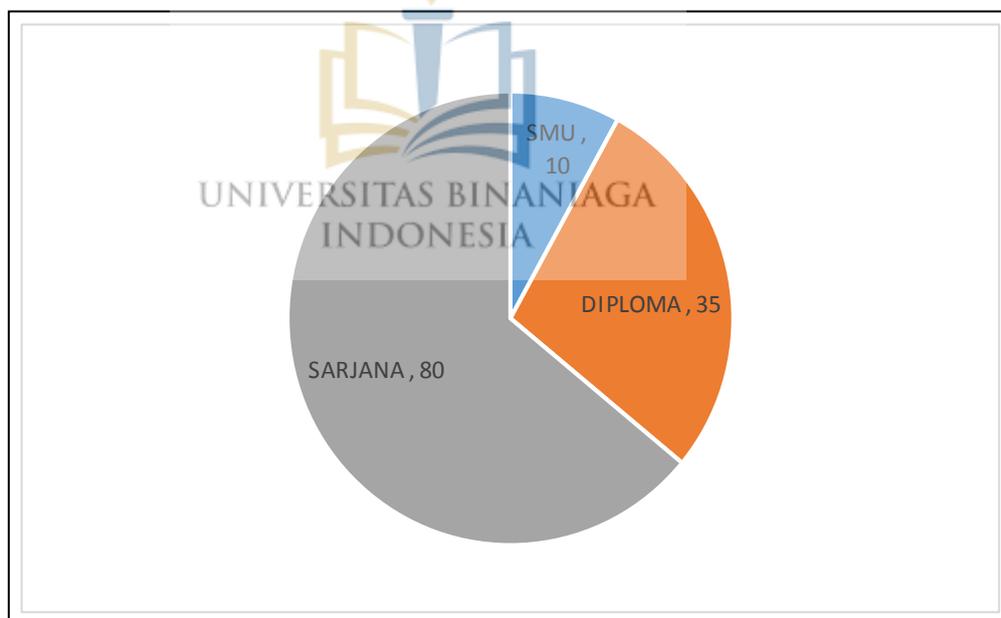
Tabel 17

## Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	SMU	10	8%
2	DIPLOMA	35	28%
3	SARJANA	80	64%
Jumlah		125	100.00%

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel diatas dari 125 orang responden yang menjadi objek penelitian terlihat bahwa 10 orang (8%) responden berpendidikan SMU, 35 orang (28%) responden berpendidikan diploma, 80 orang (64%) responden berpendidikan sarjana. Dari data tersebut di atas dapat digambarkan dengan grafik seperti terlihat pada gambar berikut.



Gambar 9

Grafik Responden Berdasarkan Pendidikan

## 4. Lama Bekerja

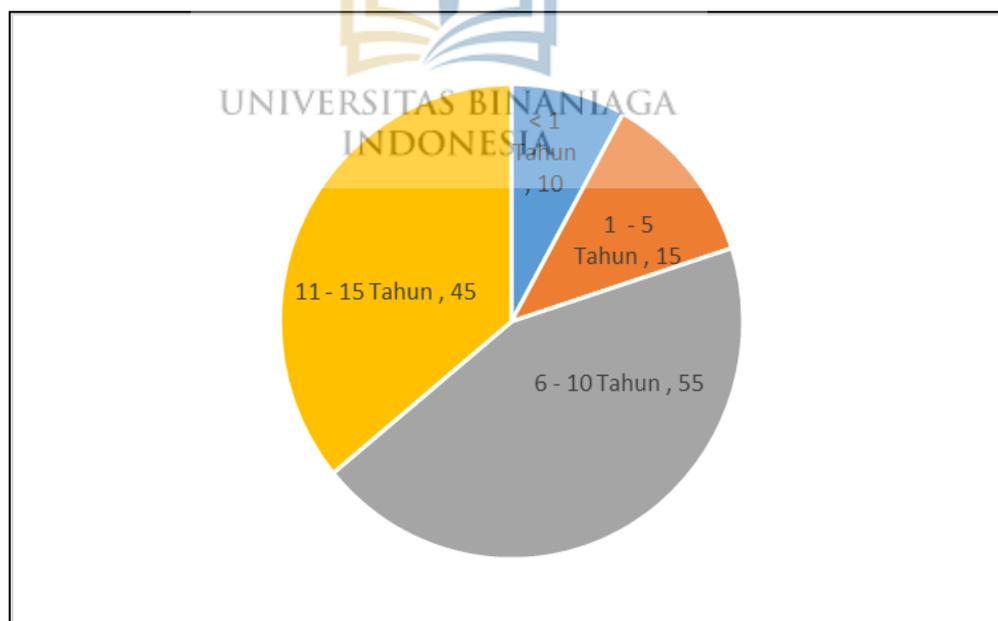
Tabel 18

## Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	< 1 Tahun	10	8%
2	1 - 5 Tahun	15	12%
3	6 - 10 Tahun	55	44%
4	11 - 15 Tahun	45	36%
Jumlah		125	100.00%

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel 17 dari 125 orang responden yang menjadi objek penelitian terlihat bahwa 10 orang (8%) responden bekerja kurang dari 1 tahun, 15 orang (12%) responden bekerja antara 1 – 5 tahun, 55 orang (44%) responden bekerja antara 6 – 10 tahun, 45 orang (36%) responden bekerja antara 11 – 15 tahun. Dari data tersebut di atas dapat digambarkan dengan grafik seperti terlihat pada gambar berikut.



Gambar 10

## Grafik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

#### D. Persyaratan Analisis SEM

Sebelum sebuah model (SEM) diproses dengan AMOS persyaratan yang harus dipenuhi yakni adanya df yang positif, dan konsep kovarians (dan juga korelasi). Berikut ini beberapa asumsi dan persyaratan SEM antara lain yaitu :

##### 1. Normalitas Data.

Asumsi normalitas data diuji dengan melihat nilai *skewness* atau *kurtosis* dari data yang digunakan. Apabila nilai *critical ratio* (CR) pada *skewness* maupun *kurtosis* data berada pada rentang antara  $\pm 2,58$ , maka data masih dapat dinyatakan berdistribusi normal pada tingkat signifikansi 0,01. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Tabel 19.

Tabel 19  
Hasil Uji Normalitas Data Structural Model

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
BO2	2,667	5,000	-,270	-1,232	-,267	-,609
KK4	3,000	5,000	-,258	-1,176	-,946	-2,160
KK3	3,000	5,000	-,038	,176	,153	,350
LK5	2,667	5,000	-,127	-,581	,032	,072
KK2	3,333	5,000	,233	1,064	-,557	-1,272
KK1	3,250	5,000	-,141	-,642	-,547	-1,248
LK4	2,667	5,000	,036	,164	-,257	-,586
LK3	3,333	5,000	,339	1,546	-1,037	-2,366
LK2	2,667	5,000	-,192	-,875	-,089	-,204
LK1	2,667	5,000	-,132	-,604	-,094	-,215
BO6	3,000	5,000	,077	,352	-,575	-1,313
BO5	3,000	5,000	,010	,046	-1,109	-2,532
BO4	3,000	5,000	-,004	-,019	-,564	-1,287
BO3	3,333	5,000	,212	,966	-,235	-,536
BO1	3,250	5,000	,418	1,908	-,484	-1,105
Multivariate					15,562	3,852

Sumber : Data primer diolah peneliti (output Amos), 2017

Dari pengolahan data yang ditampilkan pada Tabel 18 diperoleh nilai *C.R Skewness* dan *C.R Kurtosis* untuk semua indikator yang diteliti berada diantara rentang nilai  $\pm 2,58$ , oleh karena dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

## 2. Evaluasi atas Outlier

Untuk melihat adanya outlier pada data yang diuji dengan melihat jarak Mahalanobis (*Mahalanobis Distance*). Menurut Hair et.al dalam Ferdinand bahwa jarak Mahalanobis untuk tiap-tiap observasi dapat dihitung dan akan menunjukkan jarak sebuah observasi dari rata-rata semua variabel dalam sebuah ruang multidimensional. Jarak Mahalanobis dapat dilihat pada Tabel 20.

Tabel 20  
Jarak Mahalanobis (*Mahalanobis distance*)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
33	34,093	,003	,339
64	32,175	,006	,177
78	31,457	,008	,071
121	29,471	,014	,099
96	29,282	,015	,039
99	28,161	,021	,045
109	25,837	,040	,231
119	25,805	,040	,131
101	25,727	,041	,072
8	25,210	,047	,072
118	25,009	,050	,048
32	24,356	,059	,068
117	24,303	,060	,038
56	23,956	,066	,036
62	23,773	,069	,026
18	23,285	,078	,035
116	23,131	,081	,025
37	22,501	,095	,051
20	22,493	,096	,029
120	21,898	,111	,058

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
90	21,876	,111	,035
111	21,727	,115	,028
106	21,680	,116	,018
25	21,044	,135	,048
103	20,543	,152	,089
88	20,046	,170	,157
102	19,917	,175	,140
74	19,890	,176	,102
6	19,635	,186	,118
69	19,184	,206	,198
123	18,933	,217	,227
76	18,892	,219	,182
10	18,740	,226	,179
107	18,609	,232	,170
52	17,942	,266	,392
38	17,873	,269	,352
80	17,378	,297	,541
95	17,101	,313	,618
21	17,063	,315	,563
125	16,871	,327	,596
114	16,738	,335	,597
113	16,671	,339	,561
29	16,669	,339	,487
53	16,372	,358	,587
86	16,017	,381	,715
110	15,968	,384	,676
40	15,870	,391	,664
77	15,823	,394	,622
36	15,213	,436	,862
24	15,050	,448	,878
66	15,044	,448	,840
31	14,846	,463	,872
108	14,809	,465	,845
63	14,775	,468	,813
105	14,773	,468	,762
39	14,489	,489	,842
115	14,444	,492	,815
83	14,218	,509	,864
79	14,096	,518	,869
98	13,980	,527	,874
89	13,801	,541	,898
112	13,733	,546	,887

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
122	13,698	,549	,862
23	13,656	,552	,837
124	13,627	,554	,804
57	13,490	,565	,820
19	13,456	,567	,786
48	13,424	,570	,749
12	13,358	,575	,728
7	13,353	,575	,668
4	13,304	,579	,633
59	13,183	,588	,645
71	13,006	,602	,693
17	12,821	,616	,742
87	12,821	,616	,680
47	12,809	,617	,620
43	12,796	,618	,558
13	12,779	,619	,497
70	12,544	,637	,590
30	12,533	,638	,525
50	12,452	,645	,509
34	12,015	,678	,734
27	12,012	,678	,671
44	11,912	,686	,668
91	11,641	,706	,771
16	11,594	,709	,737
61	11,581	,710	,679
9	11,309	,730	,780
97	11,291	,732	,729
28	11,239	,735	,693
67	11,189	,739	,655
75	10,839	,764	,801
42	10,719	,772	,806
60	10,529	,785	,845
55	10,518	,786	,795
68	10,467	,789	,760
15	10,428	,792	,714
104	10,357	,797	,685
82	10,075	,815	,784
58	10,039	,817	,736

Dari tabel diatas terlihat tidak ada angka  $p^2$  yang bernilai di bawah 0,05. Hal ini membuktikan tidak adanya data yang dapat dianggap outlier.

### 3. Uji Reliability dan Variance Extract

Uji reliabilitas menunjukkan sejauhmana suatu konstruk yang dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang sama pada waktu yang berlainan. Nilai reliabilitas minimum dari dimensi pembentuk variabel laten yang dapat diterima adalah sebesar 0,70.

Untuk mendapatkan nilai tingkat reliabilitas dimensi pembentuk variabel laten dapat digunakan rumus sebagai berikut.

$$\text{Construct - Reliability} = \frac{(\sum \text{Std Loading})^2}{(\sum \text{Std Loading})^2 + \sum \epsilon_j}$$

Untuk menganalisis hasil uji reliabilitas dari persamaan tersebut di atas dituangkan dalam bentuk tabel guna menghitung tingkat reliabilitas dimensi pada masing-masing variabel.

Secara teori sebuah indikator atau dimensi menjelaskan keberadaan konstruk (variabel laten), maka akan ada hubungan antara keduanya. Karena variabel laten tidak mempunyai nilai tertentu, maka proses pengujian dilakukan diantara indikator atau dimensi yang membentuknya. Untuk mengetahui hubungan indikator atau dimensi dengan konstruk maka dilakukan uji validitas konstruk. Uji validitas diperlukan untuk mengetahui nilai *Variance Extract* dan *Construct reliability* sehingga dapat dianalisa hubungan indikator dengan konstruk. Jika sebuah indikator dapat menjelaskan sebuah konstruk,

maka indikator tersebut akan mempunyai *loading factor* yang tinggi dengan konstruk tersebut dan total indikator akan mempunyai nilai *variance extract* yang cukup tinggi.

Pengukuran *variance extract* menunjukkan jumlah variance dari indikator yang diekstraksi oleh konstruk/variabel laten yang dikembangkan. Nilai *variance extract* yang dapat diterima adalah minimum 0,5. Rumus *variance extract* yaitu :

$$\text{Variance - Extracted} = \frac{(\sum \text{Std Loading})^2}{(\sum \text{Std Loading})^2 + \sum \epsilon_j}$$

Untuk menilai tingkat *variance extract* dari masing-masing variabel laten dari persamaan di atas dapat dituangkan dalam bentuk tabel seperti terlihat pada Tabel 21.

Tabel 21. *Variance Extract dan Construct Reliability*

Variabel/Indikator	Std. Loading	Std. Loading <sup>2</sup>	1-Std. Loading <sup>2</sup>	Reliability	Variance Extract
<b>Budaya Organisasi</b>					
BO1	1.000	1.000	0.000	<b>0.949</b>	<b>0.757</b>
BO2	0.982	0.964	0.036		
BO3	0.830	0.689	0.311		
BO4	0.908	0.815	0.185		
BO5	0.744	0.554	0.446		
BO6	0.723	0.523	0.477		
$\sum$	<b>5.182</b>	<b>4.545</b>	<b>1.455</b>		
$\sum^2$	<b>26.85</b>				
<b>Lingkungan Kerja</b>					
LK1	1.000	1.000	0.000	<b>0.964</b>	<b>0.866</b>
LK2	1.061	1.126	-0.126		
LK3	1.306	1.706	-0.706		
LK4	0.676	0.457	0.543		
LK5	0.210	0.044	0.956		
$\sum$	<b>4.253</b>	<b>4.332</b>	<b>0.668</b>		
$\sum^2$	<b>18.09</b>				
<b>Kinerja Karyawan</b>					
KK1	1.000	1.000	0.000	<b>0.929</b>	<b>0.770</b>
KK2	0.693	0.480	0.520		
KK3	0.911	0.830	0.170		
KK4	0.877	0.769	0.231		
$\sum$	<b>3.481</b>	<b>3.079</b>	<b>0.921</b>		
$\sum^2$	<b>12.12</b>				

Sumber : Data primer yang diolah peneliti, 2017

Berdasarkan hasil pengujian yang terlihat pada Tabel 20 menunjukkan bahwa semua nilai *variance extract* berada di atas 0,5. Berarti bahwa pengukuran model SEM ini sudah memenuhi syarat ekstraksi faktor yang baik.

## E. Analisis Model

Pada tahap ini akan dibahas dua tahap dasar dalam pemodelan SEM yaitu pertama adalah *Measurement Model* melalui *Confirmatory Factor Analysis* dan yang kedua adalah *Causal Model* atau *Structural Equation Model*.

### 1. Measurement Model

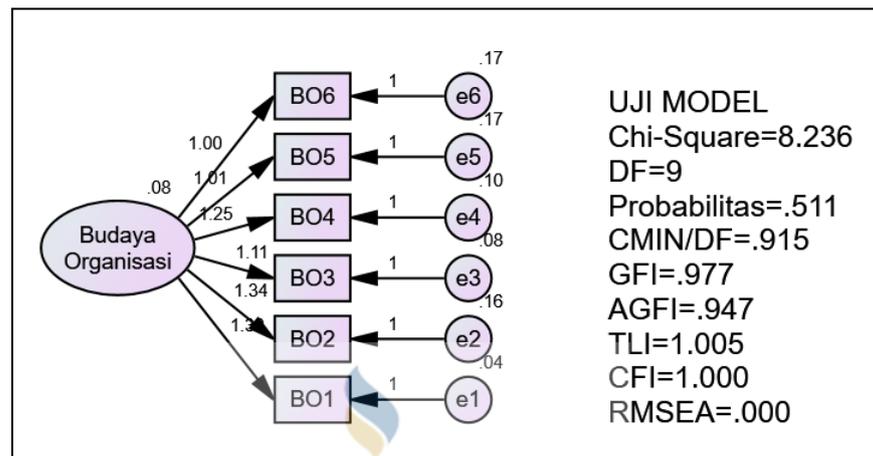
Measurement model adalah proses pemodelan dalam penelitian yang diarahkan untuk menyelidiki undimensionalitas dari indikator-indikator yang menjelaskan sebuah faktor atau sebuah variabel laten. Adapun secara rinci untuk pengujian measurement model akan dijelaskan sebagai berikut :

#### a. Variabel Budaya Organisasi

Indikator-indikator untuk mengukur Budaya Organisasi adalah: Inisiatif Individu, Pengarahan, Integrasi, Dukungan Manajemen, Bukti Diri, Pola Komunikasi. Adapun pengkodean untuk masing-masing indikator dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) BO1 = Inisiatif Individu
- 2) BO2 = Pengarahan
- 3) BO3 = Integrasi
- 4) BO4 = Dukungan Manajemen
- 5) BO5 = Bukti Diri
- 6) BO6 = Pola Komunikasi.

Keenam indikator itu akan dikonfirmasi oleh peneliti apakah indikator-indikator itu secara bersama-sama dan kuat merupakan sebuah “definsi” (dan karena itu bersifat unidimensional) variabel Budaya organisasi. Konfirmasi itu dilakukan melalui sebuah model *confirmatory factor analysis*. Adapun hasil *confirmatory factor analysis* dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 11  
*Confirmatory Factor Analysis* Budaya Organisasi

Dari tampilan komputasi Amos diatas, peneliti dapat melakukan interpretasi terhadap hasil-hasil perhitungan. *Uji Goodness-of-fit* dari model yang disajikan diatas dapat disarikan seperti nampak dalam tabel berikut ini.

Tabel 22  
*Goodness-of-fit Indicates* Budaya Organisasi

<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut-off Value</i>	Hasil Model	Keterangan
$\chi^2$ – Chi-square	Diharapkan kecil	8,236	baik
<i>Significance Probability</i>	$\geq 0,05$	0,511	baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,000	baik
GFI	$\geq 0,90$	0,977	baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,947	baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	0,915	baik
TLI	$\geq 0,90$	1,005	baik
CFI	$\geq 0,90$	1,000	baik

*Confirmatory Factor Analysis* pada measurement model diatas menunjukkan bahwa model diatas dapat diterima. Adapun *loading factor* atau koefisien lambda ( $\lambda$  *coefficient*) dari variabel-variabel indikator dapat dilihat pada tabel output seperti yang disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 23  
*Regression Weight (Loading Factor) Measurement Model Budaya Organisasi*

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
BO6 <--- Budaya_Organisasi	1.000				
BO5 <--- Budaya_Organisasi	1.014	.205	4.950	***	
BO4 <--- Budaya_Organisasi	1.249	.214	5.840	***	
BO3 <--- Budaya_Organisasi	1.114	.191	5.846	***	
BO2 <--- Budaya_Organisasi	1.345	.240	5.602	***	
BO1 <--- Budaya_Organisasi	1.379	.216	6.385	***	

Tabel 24  
*Standardized Regression Weight ((Group number 1 - Default model))  
Budaya Organisasi*

	Estimate
BO6 <--- Budaya_Organisasi	.553
BO5 <--- Budaya_Organisasi	.564
BO4 <--- Budaya_Organisasi	.730
BO3 <--- Budaya_Organisasi	.731
BO2 <--- Budaya_Organisasi	.681
BO1 <--- Budaya_Organisasi	.888

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

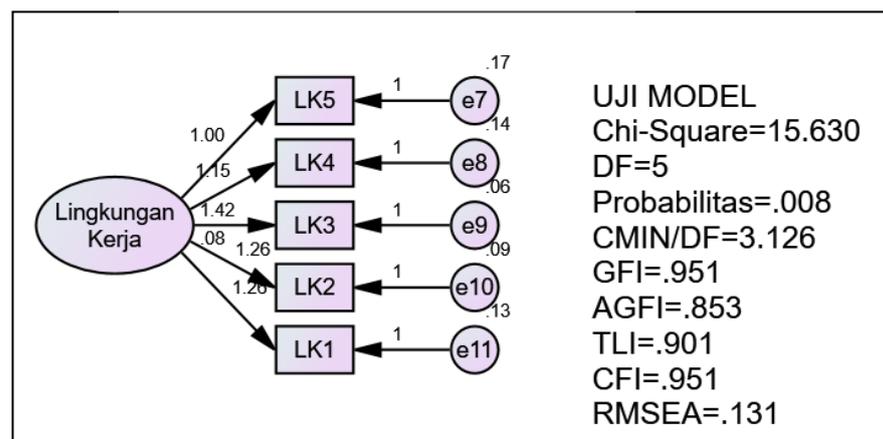
Dari Tabel 23 dan Tabel 24 diatas, dapat kita ketahui bahwa dari uji valditas dengan analisis factor konfirmatori terdapat indikator nilai standarized loading factor yaitu diatas 0,5 semua indikator variabel eksogen Budaya Organisasi sudah bisa dikatakan valid.

b. Variabel Lingkungan Kerja

Indikator untuk mengukur lingkungan kerja adalah : penerangan, temperatur/suhu udara, kebisingan, keamanan kerja, kebersihan. Adapun pengkodean untuk masing-masing indikator dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) LK1 = Penerangan,
- 2) LK2 = Temperatur/Suhu udara,
- 3) LK3 = Kebisingan
- 4) LK4 = Keamanan kerja
- 5) LK5 = Kebersihan.

Kelima indikator itu akan dikonfirmasi oleh peneliti apakah indikator-indikator itu secara bersama-sama dan kuat merupakan sebuah “definsi” (dan karena itu bersifat unidimensional) variabel lingkungan kerja. Konfirmasi itu dilakukan melalui sebuah model *confirmatory factor analysis*. Adapun hasil *confirmatory factor analysis* dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 12  
*Confirmatory Factor Analysis* Lingkungan Kerja

Dari tampilan komputasi Amos diatas, peneliti dapat melakukan interpretasi terhadap hasil-hasil perhitungan. *Uji Goodness-of-fit* dari model yang disajikan diatas dapat disarikan seperti nampak dalam tabel berikut ini.

Tabel 25  
*Goodness-of-fit Indicates* Lingkungan Kerja

<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut-off Value</i>	Hasil Model	Keterangan
$\chi^2$ – Chi-square	Diharapkan kecil	15,630	baik
<i>Significance Probability</i>	$\geq 0,05$	0,008	Kurang baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,131	Kurang baik
GFI	$\geq 0,90$	0,951	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,853	Kurang baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	3,126	Kurang baik
TLI	$\geq 0,90$	0,901	baik
CFI	$\geq 0,90$	0,951	baik

*Confirmatory Factor Analysis* pada measurement model diatas menunjukkan bahwa model diatas dapat diterima walaupun dengan beberapa keterbatasan. Adapun *loading factor* atau koefisien lambda ( $\lambda$  *coefficient*) dari variabel-variabel indikator dapat dilihat pada tabel output seperti yang disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 26  
*Regression Weight (Loading Factor) Measurement Model* Lingkungan Kerja

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
LK5 <--- Lingkungan_Kerja	1.000				
LK4 <--- Lingkungan_Kerja	1.154	.217	5.314	***	
LK3 <--- Lingkungan_Kerja	1.423	.234	6.070	***	
LK2 <--- Lingkungan_Kerja	1.256	.217	5.783	***	
LK1 <--- Lingkungan_Kerja	1.261	.228	5.527	***	

Tabel 27  
*Standardized Regression Weight ((Group number 1 - Default model))*  
 Lingkungan Kerja

			Estimate
LK5	<---	Lingkungan_Kerja	.558
LK4	<---	Lingkungan_Kerja	.646
LK3	<---	Lingkungan_Kerja	.841
LK2	<---	Lingkungan_Kerja	.747
LK1	<---	Lingkungan_Kerja	.689

Dari Tabel 26 dan Tabel 27 diatas, dapat kita ketahui bahwa dari uji valditas dengan analisis factor konfirmatori terdapat indicator nilai standarized loading factor yaitu diatas 0,5 semua indicator variabel eksogen Lingkungan Kerja sudah bisa dikatakan valid.

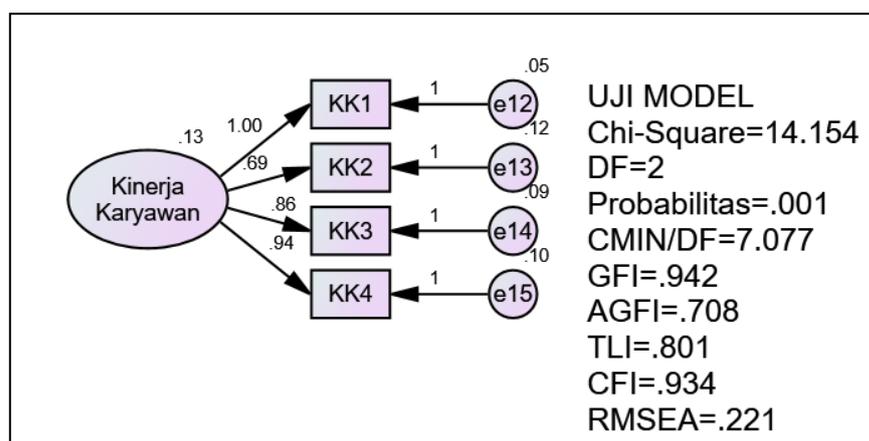
c. Variabel Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah : Kualitas hasil kerja, Kuantitas hasil kerja, Pelaksanaan tugas, Tanggung jawab. Adapun pengkodingan untuk masing-masing indikator dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Y<sub>1</sub> = Kualitas hasil kerja
- 2) Y<sub>2</sub> = Kuantitas hasil kerja
- 3) Y<sub>3</sub> = Pelaksanaan tugas
- 4) Y<sub>4</sub> = Tanggung jawab

Keempat indikator itu akan dikonfirmasi oleh peneliti apakah indikator-indikator itu secara bersama-sama dan kuat merupakan

sebuah “definsi” (dan karena itu bersifat unidimensional) variabel kinerja karyawan. Konfirmasi itu dilakukan melalui sebuah model *confirmatory factor analysis*. Adapun hasil *confirmatory factor analysis* dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 13  
*Confirmatory Factor Analysis* Kinerja Karyawan

Dari tampilan komputasi Amos diatas, peneliti dapat melakukan interpretasi terhadap hasil-hasil perhitungan. *Uji Goodness-of-fit* dari model yang disajikan diatas dapat disarikan seperti nampak dalam tabel berikut ini.

Tabel 28  
*Goodness-of-fit Indicates* Kinerja Karyawan

<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut-off Value</i>	Hasil Model	Keterangan
$\chi^2$ – Chi-square	Diharapkan kecil	14,154	Baik
<i>Significance Probability</i>	$\geq 0,05$	0,001	Kurang Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,221	Kurang Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,942	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0,708	Kurang Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	7,077	Kurang Baik
TLI	$\geq 0,90$	0,801	Kurang Baik
CFI	$\geq 0,90$	0,934	Baik

*Confirmatory Factor Analysis* pada measurement model diatas menunjukkan bahwa model diatas dapat diterima karena hasil model sesuai dengan *cut off value* yaitu nilai  $\chi^2$  – Chi Square, GFI dan CFI. Adapun *loading factor* atau koefisien lambda ( $\lambda$  *coefficient*) dari variabel-variabel indikator dapat dilihat pada tabel output seperti yang disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 29  
*Regression Weight (Loading Factor) Measurement Model Kinerja Karyawan*

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KK1 <--- Kinerja_Karyawan	1.000				
KK2 <--- Kinerja_Karyawan	.694	.108	6.427	***	
KK3 <--- Kinerja_Karyawan	.860	.108	8.000	***	
KK4 <--- Kinerja_Karyawan	.937	.115	8.168	***	

Tabel 30  
*Standardized Regression Weight ((Group number 1 - Default model))  
Kinerja Kerja*

	Estimate
KK1 <--- Kinerja_Karyawan	.860
KK2 <--- Kinerja_Karyawan	.590
KK3 <--- Kinerja_Karyawan	.725
KK4 <--- Kinerja_Karyawan	.741

Dari Tabel 29 dan Tabel 30 diatas, dapat kita ketahui bahwa dari uji valditas dengan analisis factor konfirmatori terdapat indicator nilai standarized loading factor yaitu diatas 0,5 semua indicator variabel endogen kinerja karyawan sudah bisa dikatakan valid.

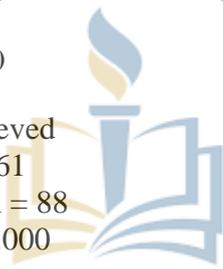
## 2. *Structural Model*

Struktur model digunakan untuk menggambar model-model kausalitas dengan hubungan yang berjenjang. Dalam penelitian ini

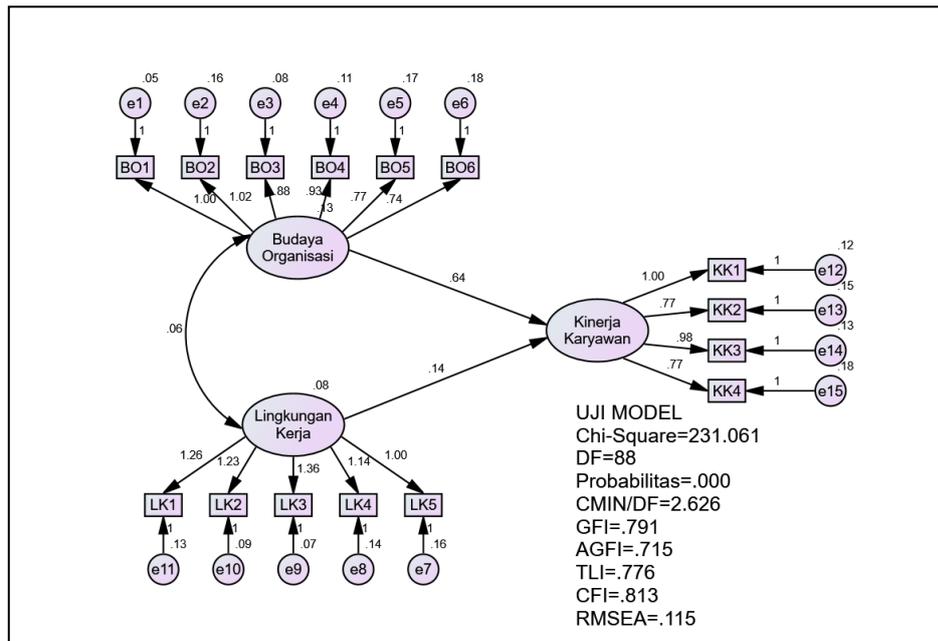
konstruk kinerja karyawan dapat disebut variabel dependen, variabel endogen, atau konstruk endogen sedangkan konstruk budaya organisasi dan lingkungan kerja dapat disebut dengan variabel independen, variabel eksogen, atau konstruk eksogen.

a. Hasil Uji SEM

Adapun hasil uji struktur model pada tahap awal diperoleh hasil sebagai berikut :

<b>Notes for Model (Default model)</b>	
<b>Computation of degrees of freedom (Default model)</b>	
Number of distinct sample moments:	120
Number of distinct parameters to be estimated:	32
Degrees of freedom (120 - 32):	88
<b>Result (Default model)</b>	
Minimum was achieved	
Chi-square = 231.061	
Degrees of freedom = 88	
Probability level = .000	
 UNIVERSITAS BINANIAGA INDONESIA	
Number of distinct sample moments:	120
Number of distinct parameters to be estimated:	32
Degrees of freedom (120 - 32):	88

Gambar 14. Uji Model Secara Keseluruhan (*Overall model fit test*)



Gambar 15. Hasil Uji SEM

Dari gambar diatas terlihat bahwa nilai *Chi-Square* terlalu tinggi dan nilai *probability level* sebesar 0,000 hal ini menunjukkan bahwa data belum fit sehingga perlu dilakukan modifikasi yang bertujuan untuk menurunkan nilai *Chi-Square* dan meningkatkan nilai probabilitas, sehingga dapat menyajikan serangkaian alternatif untuk menguji apakah ada bentuk model yang lebih baik dari model yang sekarang ada. Dari hasil analisis data data yang harus dimodifikasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 31  
 Hasil Amos yang menunjukkan data yang harus dimodifikasi

**Covariances: (Group number 1 - Default model)**

	M.I.	Par Change
e14 <--> e15	36.013	.084
e13 <--> e15	6.365	.037
e12 <--> e15	33.156	.077
e12 <--> e14	22.056	.055
e12 <--> e13	25.705	.062
e8 <--> e15	4.697	-.033
e8 <--> e14	8.916	-.039
e7 <--> e10	4.166	-.026
e7 <--> e8	8.593	.043
e5 <--> e9	9.906	.038
e4 <--> e14	4.707	-.025
e2 <--> e7	6.442	.040
e2 <--> e6	5.983	.039
e1 <--> e15	10.181	-.033
e1 <--> e13	5.293	-.022
e1 <--> e12	6.922	-.022

**Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

	M.I.	Par Change
KK4 <--- KK3	23.316	.423
KK4 <--- KK2	4.926	.196
KK4 <--- KK1	20.405	.404
KK4 <--- LK4	5.116	-.176
KK3 <--- KK4	29.058	.383
KK3 <--- KK1	13.594	.285
KK2 <--- KK4	5.133	.171
KK2 <--- KK1	15.824	.326
KK1 <--- KK4	26.757	.354
KK1 <--- KK3	14.303	.275
KK1 <--- KK2	19.909	.328
LK3 <--- BO5	4.792	.126
LK4 <--- LK5	5.458	.167
LK5 <--- LK4	4.440	.162
LK5 <--- BO2	4.490	.147
BO2 <--- LK5	6.548	.196
BO2 <--- BO6	4.090	.154
BO1 <--- KK4	8.329	-.151
BO1 <--- KK2	4.178	-.115
BO1 <--- KK1	4.400	-.119

b. Hasil Uji SEM Setelah Modifikas

Adapun hasil uji struktur model setelah dilakukan modifikasi diperoleh hasil sebagai berikut :

<b>Notes for Model (Default model)</b>	
<b>Computation of degrees of freedom (Default model)</b>	
Number of distinct sample moments:	120
Number of distinct parameters to be estimated:	45
Degrees of freedom (120 - 45):	75
<b>Result (Default model)</b>	
Minimum was achieved	
Chi-square = 74,796	
Degrees of freedom = 75	
Probability level = ,485	

Gambar 16. Uji Model Secara Keseluruhan (*Overall model fit test*)

1) Menghitung besar *degree of freedom (df)*

*Number of distinct sampel moments :*

Karena jumlah indikator ada 15, maka jumlah sampel moment adalah :

$$[15 \times (15+1)]/2=120$$

2) *Number of distinct sampel to be estimated :*

Jumlah parameter yang akan diestimasi oleh AMOS secara praktis dapat langsung diketahui dari jumlah *one-headed arrow* (anak panah satu arah) dan *one-headed arrowss*, yakni :

a) Jumlah *loading estimates*

Yakni hubungan konstruk dengan indikatornya, misal antara budaya organisasi dengan inisiatif Individu, lingkungan kerja dengan penerangan, kinerja karyawan dengan kualitas dan sebagainya. Pada model terlihat ada enam hubungan konstruk budaya organisasi, lima hubungan untuk konstruk lingkungan kerja dan empat hubungan untuk konstruk kinerja karyawan, maka total ada  $6 + 5 + 4 = 15$  *loading estimates*.

b) Jumlah *error variance terms*

Yakni jumlah variabel error yang terkait dengan indikator tertentu. Karena ada 15 *loading estimates*, maka juga ada 15 *error variances*.

c) Jumlah *exogenous-endogenous structural terms*

Yakni jumlah hubungan antara variabel independen (eksogen) dengan variabel dependen (endogen). Karena ada dua hubungan, yakni budaya organisasi dengan kinerja karyawan dan lingkungan kerja dengan dengan kinerja karyawan, maka jumlah tersebut ada 2.

d) Jumlah *construct covariance term*

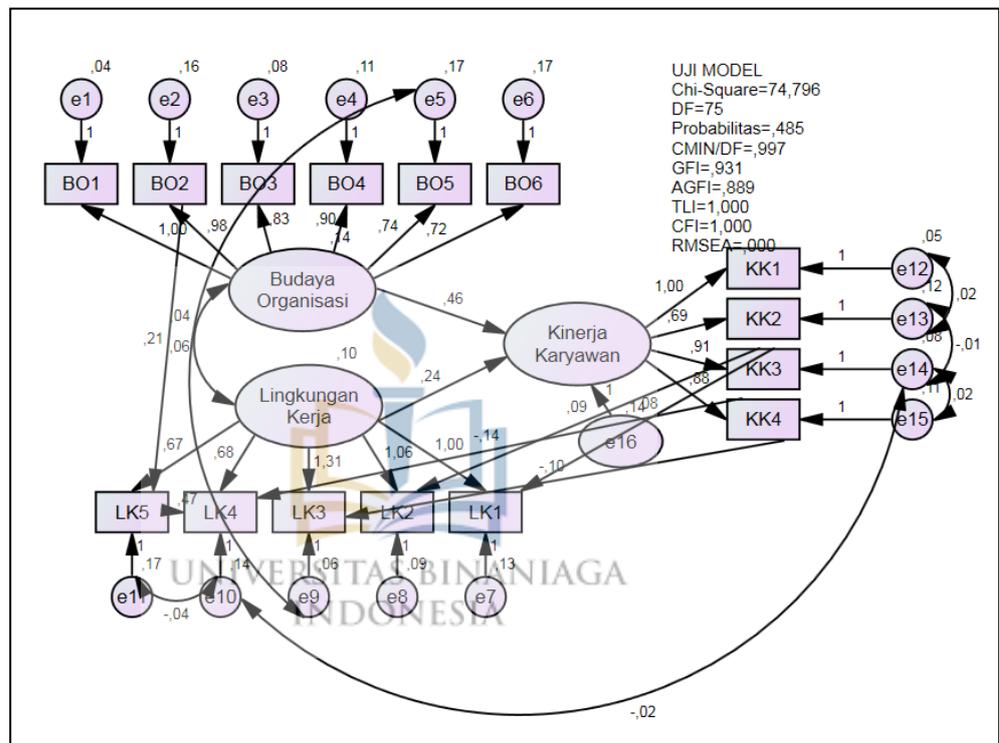
Yakni hubungan kovarians antara konstruk; pada model hanya ada satu kovarians, yakni hubungan konstruk budaya organisasi dengan lingkungan kerja. Pada hubungan kovarians, bentuk anak panah dua arah (*two-headed arrows*). Maka jumlah adalah 1.

Dengan demikian, total adalah :

$$15+15+9+6 = 45$$

- e) Angka df adalah selisih antara dua bagian di atas, yakni  $120-45 = 75$ ; karena df positif dan kalimat “*minimum was achieved*”, proses pengujian telah fit.

Pengujian untuk struktur model dapat dijelaskan seperti pada tabel dibawah ini :



Gambar 17  
Structural Equation Modeling

## F. Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis 1 ( $H_1$ ) yaitu pengaruh konstruk budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

$H_0$  : Tidak ada pengaruh antara konstruk budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

$H_1$  : Ada pengaruh antara konstruk budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Pengujian Hipotesis 2 ( $H_2$ ) yaitu pengaruh konstruk lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

$H_0$  : Tidak ada pengaruh antara konstruk lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_1$  : Ada pengaruh antara konstruk lingkungan terhadap kinerja karyawan.

3. Dasar pengambilan Keputusan

Untuk kepraktisan, dapat langsung dilihat pada kolom P (*probability*):

a. Jika  $p > 0,05$  maka  $H_0$  diterima

b. Jika  $p < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Setelah dilakukan uji pengujian struktur model diperoleh data seperti pada tabel dibawah ini

Tabel 32. *Regression Weights*

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
BO2	<---	Budaya_Organisasi	,982	,117	8,416	***	
Kinerja_Karyawan	<---	Budaya_Organisasi	<b>,457</b>	,118	3,869	***	
Kinerja_Karyawan	<---	Lingkungan_Kerja	<b>,240</b>	,147	2,636	,002	
LK5	<---	Lingkungan_Kerja	,665	,161	4,126	***	
KK3	<---	Kinerja_Karyawan	,911	,145	6,290	***	
KK4	<---	Kinerja_Karyawan	,877	,150	5,862	***	
LK5	<---	BO2	,210	,075	2,791	,005	
BO1	<---	Budaya_Organisasi	1,000				
BO3	<---	Budaya_Organisasi	,830	,087	9,566	***	
BO4	<---	Budaya_Organisasi	,903	,099	9,134	***	
BO5	<---	Budaya_Organisasi	,744	,111	6,707	***	
BO6	<---	Budaya_Organisasi	,723	,114	6,370	***	
LK1	<---	Lingkungan_Kerja	1,000				
LK2	<---	Lingkungan_Kerja	1,061	,167	6,359	***	
LK3	<---	Lingkungan_Kerja	1,306	,192	6,799	***	
LK4	<---	Lingkungan_Kerja	,676	,298	2,269	,023	
KK1	<---	Kinerja_Karyawan	1,000				
KK2	<---	Kinerja_Karyawan	,693	,115	6,012	***	
LK4	<---	KK4	-,137	,084	-1,627	,104	
LK3	<---	KK4	-,099	,078	-1,264	,206	
LK2	<---	KK3	,093	,084	1,106	,269	
LK1	<---	KK3	,139	,094	1,471	,141	
LK4	<---	LK5	,474	,326	1,454	,146	

Perhatikan pada baris kedua dan baris ketiga dari output yang menjelaskan pengaruh antar konstruk. Berdasarkan angka-angka tersebut persamaan regresi standard yang dihasilkan adalah :

$$\mathbf{KK = 0,46 BO + 0,24 LK}$$

Dari persamaan diatas penulis dapat menarik kesimpulan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai dampak yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan lingkungan kerja.

#### 1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Dari Tabel 32 menunjukkan bahwa nilai estimasi (*loading factor*) pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil sebesar 0,46. Pengujian ini menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai CR sebesar  $3,869 > 1,96$  dan angka p adalah 0,000, angka ini jauh

dibawah 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Dari Tabel 32 menunjukkan bahwa nilai estimasi (*loading factor*) pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil sebesar 0,24. Pengujian ini menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai CR sebesar  $2,636 > 1,96$  dan angka p adalah 0,002, angka ini jauh dibawah 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## G. Pembahasan

### 1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian ini menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai CR sebesar  $3,869 > 1,96$  dan angka p adalah 0,000, angka ini jauh dibawah 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kesuksesan organisasi banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, dimana salah satunya adalah faktor budaya organisasi yang berfungsi sebagai kekuatan, penggerak dalam pencapaian tujuan, dan pembeda antara organisasi yang satu dengan yang lainnya. Apabila sebuah organisasi memiliki anggota atau pegawai yang masih aktif, maka dapat diindikasikan sebagai bukti bahwa organisasi tersebut telah mampu dan sukses dalam memfungsikan budaya organisasi sebagai perekat di dalam

kegiatan organisasi setiap harinya serta sebagai pengikat kekompakan antara individu dalam organisasi.

Organisasi membutuhkan sebuah tim yang kompak, handal, dan memiliki rasa memiliki yang tinggi kepada organisasi dan hal inilah yang menjadi harapan setiap pimpinan dalam setiap organisasi. Pada kelangsungan pelaksanaan program instansi, maka pimpinan berkewajiban memperhatikan kondisi para pegawai sekaligus sebagai pengurus yang baik dari segi kemajemukannya maupun pada perkembangan atau perubahan nilai-nilai pada setiap pegawai sehingga hal ini dapat mempengaruhi perkembangan nilai pada organisasi.

Budaya berfungsi sebagai pengikat seseorang atau lebih untuk bergabung dan aktif serta mengikat tali silaturahmi antar pegawai untuk terciptanya suatu tim yang kompak. Di sisi lain, budaya organisasi mampu membangkitkan kinerja pegawai terhadap organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai, selama pegawai masih merasa senang dengan budaya yang diterapkan dan diyakini oleh organisasi, maka kinerja pegawai terhadap organisasi akan tetap mampu dirasakan dan peluang untuk pencapaian kesuksesan organisasi semakin besar.

Suatu organisasi yang baik harus mampu menciptakan budaya organisasi yang baik dan benar agar dapat dijiwai dan dipraktekkan oleh pegawai dalam menjalankan tugas. Budaya organisasi yang berhubungan langsung dengan pegawai antara lain adanya insiatif individual,

pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, sistem imbalan, dan pola komunikasi.

Penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyanto Eko Susetyo dengan hasil penelitian bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian halnya dengan kepuasan kerja yang juga ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian dinyatakan terbukti kebenarannya.

Selain itu didukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Nurul Indayati dengan hasil analisis membuktikan bahwa ada pengaruh yang positif signifikan antara keterlibatan karyawan, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional, selain itu ada pengaruh yang positif signifikan antara keterlibatan karyawan, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian ini menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai CR sebesar  $2,636 > 1,96$  dan angka p adalah 0,002, angka ini jauh dibawah 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja mencakup lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik berupa warna, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan, dan kebisingan. Warna yang ada di dalam

lingkungan kerja bisa dinding, pakaian, peralatan kerja dll. Kebersihan tempat kerja, kebersihan sangat berpengaruh terhadap kesehatan dan kondisi kejiwaan karyawan. Pertukaran udara, pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan, pertukaran udara yang tidak normal akan mengakibatkan suhu ruangan menjadi panas. Penerangan, sangat penting karena mempengaruhi produktifitas karyawan, kelelahan pada mata akan meningkat apabila tingkat cahaya di tempat kerja tidak sesuai sehingga karyawan akan mengalami ketegangan pada matanya. Keamanan, adanya jaminan keamanan terhadap milik pribadi dan dirinya sendiri akan membuat karyawan merasa tenang dalam bekerja. Kebisingan, adanya kebisingan pada saat karyawan bekerja akan menyebabkan karyawan kehilangan produktifitasnya bahkan dapat menyebabkan kehilangan pendengaran sementara atau permanen, kelelahan fisik dan mental, ketegangan, dll sehingga kebisingan harus dengan segera diminimalisir atau dihilangkan.

Lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan kerja antar karyawan dan hubungan dengan atasan. Setiap karyawan harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama karyawan maupun dengan para atasannya, mampu berkomunikasi dalam sebuah team kerja dan bersikap ramah sehingga akan dapat menciptakan motivasi dan produktifitas kerja yang tinggi.

Penelitian yang dilakukan peneliti sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh Widyanto Eko Susetyo dengan hasil penelitian bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian halnya dengan kepuasan kerja yang juga ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian dinyatakan terbukti kebenarannya.

