



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. AGRO MUKO BUNGA
TANJUNG ESTATE**

*Effect Of Organizational Culture And Work Environment On Employee
Performance With Work Motivation As Intervening Variable AT PT. Agro
Muko Flower Tanjung Estate*

Selvi Yona Tamara¹, Tri Andi Eka Putra², Fhajry Arye Gemilang

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Fort De Kock, Indonesia

¹Email: selviyonatamara@fdk.ac.id

²Email: triandi@fdk.ac.id

³Email: fhajri.gemilang@gmail.com

Abstract

This study aims to determine how much influence Organizational Culture, Work Environment together (simultaneously) and partially on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable. Methods of collecting data through surveys and questionnaires. The analytical method used is the validity and reliability test, correlation analysis, multiple linear analysis, to test the hypothesis used t test The sample of this company amounted to 79 respondents.

Keywords: *organizational culture, work environment, employee performance, work motivation*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) dan parsial terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Metode pengumpulan data melalui survei dan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, analisis korelasi, analisis linier berganda, untuk uji hipotesis digunakan uji t Sampel perusahaan ini berjumlah 79 responden.

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

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan faktor terpenting setiap kegiatan organisasi, dalam aktivitas dan rutinitas dari sebuah organisasi atau perusahaan, karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang didapatkan sebelumnya oleh organisasi tergantung pada kemampuan sumber daya yang menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Sumber Daya Manusia perlu untuk ditingkatkan, dikembangkan, dilatih dan dikelola kembali agar meningkatnya Kinerja Karyawan.

Menurut Emron Edison, dkk (2016) Kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Setiap organisasi pastinya menginginkan kinerja yang baik dan maksimal dari para karyawan untuk

dapat mencapai tujuan perusahaan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Kamsir (2016) sebagai berikut; kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Budaya organisasi menurut Scain (2017) merupakan suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut.

Lingkungan Kerja menurut Risfatul Kotimah (2017) Lingkungan kerja adalah suatu yang berbeda disekitar para pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Motivasi Kerja Menurut Handayani (2016) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi akan mencapai kinerja yang tinggi dan sebaliknya pegawai yang kinerjanya rendah disebabkan karena tidak adanya motivasi dalam bekerja.

PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate merupakan salah satu perkebunan yang bergerak pada komoditi kelapa sawit. Kelapa sawit cukup memberikan hasil yang memuaskan bagi pemilik usaha-usaha kebun, baik dari usaha kecil, menengah hingga terbesar. PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate merupakan perusahaan bersertifikasi ISPO dan RSPO, yang kegiatan budidayanya sudah memiliki aturan yang berlaku dan bersifat kaku. PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate merupakan perusahaan penanaman modal asing (PMA) Secara administrasi, PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate terletak di beberapa kecamatan diantaranya Kecamatan Mukomuko Utara, Kecamatan Mukomuko Selatan, Kecamatan Lubuk Pinang, Kecamatan Teras Terunjam, Kecamatan Pondok suguh, Kecamatan Teramang Jaya dan Kabupaten Bengkulu Utara. Lokasi tersebut dapat ditempuh dari Bengkulu dengan waktu tempuh sekitar 7 jam.

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajemen perusahaan PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate dimana melekatnya nilai-nilai budaya organisasi yang dibangun oleh para pendiri perusahaan dan dianut sangat kuat oleh anggota organisasi yaitu budaya yang dinamakan budaya tradisonal. Budaya ini memberikan kekuasaan yang sangat besar kepada pemimpin perusahaan dalam budaya ini gagasan baru karyawan tidak dihargai, inisiatif-inisiatif karyawan tidak berkembang, keterlibatan karyawan dalam usaha pemecahan suatu masalah tidak diperlukan, usaha-usaha perbaikan pekerjaan yang dilakukan karyawan tidak tidak diperbolehkan tanpa intruksi dari pimpinan.

Dalam kondisi budaya seperti ini terjadi ambiguitas dan ketidakpastian yang tinggi yang menyebabkan karyawan menjadi apatis. Untuk menghindari ketidak pastiaan dan agar tetap digunakan oleh perusahaan, maka karyawan sering memberikan laporan-laporan yang tidak benar dengan tujuan agar sipemimpin senang akan laporan tersebut. Komplik antar karyawan sering terjadi karena

sering melempar tanggung jawab, karyawan terkotak-kotak dalam beberapa kelompok tergantung kelompok mana yang lebih dekat kepada pemimpin.

Rasa peduli dan menghargai sesama karyawan hilang karena adanya rasa curiga mencurigai, rendahnya rasa kepercayaan terhadap rekan sekerja yang sering dianggap sebagai kaki tangan dari pemimpin. Dalam budaya ini karyawan bukanlah asset tapi dianggap sebagai alat untuk mencapai tujuan. Budaya tradisional ini telah melekat dan tertanam dengan kuat pada perilaku karyawan PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate.

Tabel 1
Jumlah Pemasukan buah PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate
Periode Maret - September 2020

Bulan	Pemasukan buah (ton)	Persentase %
Maret	3198	53,75
April	3068	47,50
Mei	2574	23,75
Juni	2912	40
Juli	3224	55
Agustus	3406	63,75
September	3458	66,25
Total	21840	

Dari tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa pemasukan buah pada Pt. Agro Muko Bunga Tanjung mengalami penurunan dan kenaikan yang berbeda setiap bulannya. Pada bulan Maret jumlah pemasukan buah 53,75%, bulan April jumlah pemasukan buah 47,50%, bulan Mei jumlah pemasukan buah 23,75%, bulan Juni jumlah pemasukan buah 40%, bulan Juli jumlah pemasukan buah 55%, bulan Agustus jumlah pemasukan buah 63,75%, dan September jumlah pemasukan buah 66,25%.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sasaran untuk mendapatkan suatu data. Sesuai dengan pendapat Sugiyono (2016) mendefinisikan objek penelitian sebagai berikut: "Objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid dan reliable tentang suatu hal (variabel tertentu)." Penelitian ini dilakukan pada Karyawan PT. Agro Muko Bunga Tanjung estate beralamat di Desa Berangan Mulya, Kec. Terawang Jaya, Kab. Mukomuko, Prop. Bengkulu, Indonesia, yang memberikan segala informasi dan data yang diperlukan guna mendukung penulisan ini.

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan kausal dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian. Adapun pengertian deskriptif menurut Sugiyono (2016) adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa

melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum. Penelitian kausal menurut Sugiyono (2018) meneliti hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Penelitian kausal menjelaskan pengaruh perubahan variasi nilai dalam suatu variabel terhadap perubahan variasi nilai variabel lain. Dalam penelitian kausal, variabel independen sebagai sebab dan variabel dependen sebagai variabel akibat.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Menurut Sugiyono (2018) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam lainnya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari. Tetapi juga karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah 358 karyawan PT. Agro Muko Bunga Tanjung estate.

Sampel

Sampel adalah bagian kecil dari suatu populasi atau yang digunakan mewakili populasi sekaligus menggambarkan populasi itu sendiri Sugiyono (2018). Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana.

Karena populasi karyawan PT. Agro Muko Bunga Tanjung estate 358 orang. Sehingga teknik penarikan sampel menggunakan Rumus Slovin ;

$$\frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

$$n = \frac{358}{1 + 358 \cdot (0,1^2)}$$

$$n = \frac{358}{4,5}$$

$$n = 79,55$$

$$n = 79$$

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber Data

Dalam sebuah penelitian, data memegang peranan penting yaitu sebagai alat pembuktian hipotesis serta pencapaian tujuan penelitian. Penelitian harus mengetahui jenis data apa saja yang diperlukan dan bagaimana mengidentifikasi, mengumpulkan, serta mengolah data. Sumber data ada dua macam yaitu data primer dan data sekunder :

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh dari hasil pengamatan yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner atau angket yang berisi daftar pertanyaan.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari literature yang berasal dari buku-buku di perpustakaan dan media massa yang mendukung.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018) Adapun metode pengumpulan data dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Studi Pustaka (*Literature Study*).

Data diperoleh dengan cara mempelajari dan mengkaitkan literatur yang berhubungan dengan permasalahan yang dihadapi yakni literatur tentang sistem informasi akuntansi persediaan khususnya sistem penjualan dan pembelian. Langkah ini dipakai sebagai landasan teoritis serta pedoman dalam menganalisis masalah.

2. Studi Lapangan (*Field Study*)

Teknik ini dilakukan dengan mengumpulkan data secara langsung dari obyek yang akan diteliti guna memperoleh data-data yang dibutuhkan dan gambaran permasalahan yang sesungguhnya terjadi di dalam perusahaan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Subjek Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian survei yaitu dengan mengumpulkan data primer dari sampel satu populasi dengan menggunakan instrumen kuesioner yang diolah. Dalam penelitian ini populasi yang dijadikan subyek penelitian adalah Karyawan PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate. pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dengan model *stratified random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberi peluang yang sama kepada setiap anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel penelitian. Adapun hasil penyebaran kuesioner kepada responden dapat dijelaskan sebagaimana terlihat pada tabel berikut.

Tabel 2
Hasil Sebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Kuesioner disebar	79	100 %
Kuesioner kembali	79	100 %
Kuisisioner hilang	-	-
Kuesioner yang dapat diolah	79	100 %

Sumber: data primer (diolah), 2021

Karakteristik Responden

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Responden	Persentase
1	Pria	51	64,6%
2	Wanita	28	35,4%
Jumlah		79	100%

Sumber: data primer (diolah), 2021

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Usia	Jumlah	
		Responden	Persentase
1	17-25Tahun	13	16,5%
2	26-45 Tahun	41	51,9%
3	>45 Tahun	25	31,6%
Jumlah		79	100%

Sumber: data primer (diolah), 2021

Tabel 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Status

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	
		Responden	Persentase
1	Menikah	30	38%
2	Belum Menikah	49	62%
Jumlah		79	100%

Sumber: data primer (diolah), 2021

Tabel 6
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	
		Responden	Persentase
1	SMA	21	26,6%
2	DIPLOMA (D1, D3)	31	39,2%
3	SARJANA (S1, S2, S3)	27	34,2%
Jumlah		79	100%

Sumber: data primer (diolah), 2021

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Didapatkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z). Berdasarkan nilai t-hitung variabel Budaya Organisasi sebesar 2,932 dan t-tabel 1,991 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,932 > 1,991$) dengan tingkat signifikan lebih kecil dari pada alpha ($0,004 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate.
2. Didapatkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z). Berdasarkan nilai t-hitung variabel Lingkungan Kerja sebesar 2,899 dan t-tabel 1,991 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,899 > 1,991$) dengan tingkat signifikan lebih kecil dari pada alpha ($0,005 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate.
3. Didapatkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan nilai t-hitung variabel Budaya Organisasi sebesar 3,604 dan t-tabel 1,991 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,604 > 1,991$) dengan tingkat signifikan lebih kecil dari pada alpha ($0,001 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate.
4. Didapatkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan nilai t-hitung variabel Lingkungan Kerja sebesar 3,973 dan t-tabel 1,991 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,973 > 1,991$) dengan tingkat signifikan lebih kecil dari pada alpha ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate.
5. Didapatkan bahwa variabel Motivasi Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan nilai t-hitung variabel Motivasi Kerja sebesar 2,232 dan t-tabel 1,991 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,232 > 1,991$) dengan tingkat signifikan lebih kecil dari pada alpha ($0,029 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate.
6. Didapatkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z). Berdasarkan hasil analisis jalur hubungan langsung sebesar 0,336 dan hubungan tidak langsung sebesar 0,069. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan tidak langsung lebih kecil dari hubungan langsung, variabel Motivasi Kerja (Z) tidak memediasi hubungan antara Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
7. Didapatkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z). Berdasarkan hasil analisis jalur hubungan langsung sebesar 0,370 dan hubungan tidak langsung sebesar

- 0,076. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan tidak langsung lebih kecil dari hubungan langsung, variabel Motivasi Kerja (Z) tidak memediasi hubungan antara Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
8. Didapatkan nilai *R Square* sebesar 0,285 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan Variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Z) pada PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate sebesar 28,5% sedangkan tidak diteliti sisanya sebesar 71,5% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam pada penelitian ini.
 9. Didapatkan nilai *R Square* sebesar 0,534 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan Variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate sebesar 53,4% sedangkan tidak diteliti sisanya sebesar 46,6% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi. Bandung: CV. Alfabeta.
- [2] Fahmi, Irham. 2016, Manajemen Kinerja, Alfabeta: Bandung.
- [3] Kamsir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- [4] Hasibuan, Melayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Angkasa.
- [5] Hamali, Arif Yusuf. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: PT. Buku Seru.
- [6] Sedarmayanti. 2017. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja, CV Mandar Maju, Bandung
- [7] Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta
- [8] Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [9] Wibowo. Manajemen Kinerja. 2016. Jakarta: Rajawali pers.
- [10] Khotimah, Risfatul. 2017. Pengaruh kepemimpinan stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT. unggaran sari garment. Skripsi. Perodi Manajemen.
- [11] Citraningtyas, Nuridha. 2017. Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Semarang: Universitas diponegoro. Prodi Manajemen.
http://eprints.undip.ac.id/57302/1/05_CITRANINGTYAS.pdf
- [12] Nisa, Chairun. 2018. Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indoking aneka Agar-agar industri medan. Skripsi. Perodi Manajemen.
- [13] <http://repository.uma.ac.id:8081/bitstream/123456789/9340/1/Chairun%20Nisa%20-%20fulltext.pdf>



- [14] Mangkunegara. 2017. pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sucofindo cabang bandung: Vol.5, No.2 Agustus 2017.