

**Pengaruh Lingkungan Kerja Perusahaan, Budaya Organisasi serta
Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
(PT HERO Supermarket Tbk, Giant Ekstra Kebonsari Kota Malang)**

Oleh :

Natasya Rosalia*)

Hadi Sunaryo **)

M. Khoirul A.B.S.***)

Email : rosalianatasya@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang

Abstract

This reseach was conducted with the aim of analizing the influence of the work envirointment, organizational culture and work dicipline on employee performance at PT HERO Supermarket Tbk, Giant Ekstra Kebonsari Malang City.

The population used in thi study were all employes of Giant Ekstra Kebonsari, which the total is 41 employees in September to Januari 2018. The sample used is the entire population called saturated samples. The method used is multiple linear regresion analysis with hipotesis testing using the t test and F test.

The results of this study produce answers that have been processed that thesimultaneously the work envirointment, organizational culture and work dicipline affect employee performance and anwerd H_1 . Work envirointment does not affect employee performance partially and not answerd the H_2 . Organizational culture deos not partially affect employee performance and not answerd the H_3 . And work dicipline influences employee performance partially anwerd H_4 .

Keywords : work envirointment, organizational culture, work dicipline, employee performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sebagai negara berkembang, Indonesia terus melakukan perubahan dan pembenahan diri agar siap menghadapi era globalisasi. Sumber daya manusia merupakan aset bagi perusahaan yang perlu dikelola secara profesional agar terwujud antara kewajiban dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Dengan pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal tentu dengan memperhatikan

kaidah-kaidah yang ada, tentu akan menghasilkan hasil kerja yang memuaskan pula. Dari hasil penelitian Setiawan dan Kartika (2014:147) yang merupakan peneliti terdahulu yang menilai tentang kinerja, diketahui bahwa kinerja karyawan dapat diukur dari indikator: ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, dan kerjasama antar karyawan. Kinerja akan dikatakan baik apabila karyawan telah mencapai target dan melakukan tugasnya sesuai aturan yang ada. Menurut Siagian (2002:124), “kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya”. Maka apabila faktor-faktor tersebut dapat berjalan dengan baik dan harmonis, dapat dipastikan bahwa kinerja seorang karyawan tersebut juga akan semakin meningkat. Lingkungan kerja terdapat hal-hal yang mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja tersebut baik yakni dilihat dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Moekijat (1995:135) “lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara, suara, serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001:31), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Jika hubungan kerja sesama pegawai dapat terjalin dengan baik maka dapat dikatakan lingkungan kerja nonfisik berjalan baik begitupun sebaliknya.” Budaya organisasi diartikan sebagai seperangkat perilaku, perasaan, dan kerangka psikologis yang terinternalisasi yang mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi” (Asang, 2012: 103). Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang ada di dalam perusahaan yang mampu menjadi stabilitator perusahaan ataupun malah sebaliknya yakni sebagai penghambatnya.

Budaya organisasi juga merupakan pedoman bagi karyawan dalam berperilaku di perusahaan. Serta dalam mencapai tujuannya untuk menanamkan nilai-nilai budaya organisasi di lingkungan karyawannya diperlukan komunikasi yang terjalin dengan baik. Sebuah kedisiplinan dalam perusahaan adalah hal yang mutlak diterapkan, dan kedisiplinan harus diterapkan oleh seluruh karyawan. Menurut Singodimedjo mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya (Sutrisno, 2015:86). Namun apabila kedisiplinan tersebut dilakukan dengan sangat

ketat, hal ini juga akan membuat karyawan menjadi stres dan akibatnya karyawan akan sering bermalas-malasan apabila tidak ada penegak disiplin yang ketat mengawasi mereka. Dengan makin berkembangnya perusahaan ritel di Indonesia juga menarik perhatian para investor tertarik untuk mengembangkan usaha ritel dan hal ini mengakibatkan persaingan antar ritel terjadi di semua tingkat. Perkembangan industri ritel di Indonesia terus mengalami peningkatan yang cukup besar. “Terbukti Asosiasi Pengusaha Ritel Indonesia (Aprindo) mengklaim pertumbuhan industri ritel pada semester I 2018 sebesar 7-7,5%, angka ini lebih

besar dibandingkan pertumbuhan tahun lalu yang hanya sebesar 5% (www.cnbcindonesia.com)”. Hal ini tentu menjadi kabar baik bagi pemilik perusahaan dan para investor, dengan adanya peningkatan pertumbuhan industri ritel juga diharapkan dapat memberikan manfaat serta dapat membuka banyak lapangan kerja baru. Peningkatan yang terjadi bukan hanya serta merta terjadi begitu saja. Tentu dengan kerja keras karyawan hal tersenut bisa terjadi.

Sehingga karyawan sebagai penggerak perusahaan juga dituntut kompeten dalam tugasnya, agar target perusahaan dapat dicapai. Di bidang pemasaran tidak hanya menentukan sasaran dan target pasarnya akan tetapi perusahaan juga harus dapat menciptakan produknya dengan baik agar dapat unggul dan diminati oleh konsumen. Seiring berkembangnya perusahaan bidang ritel di Indonesia, tiap tahunnya mengalami peningkatan mulai dari sistem kelola, sistem tata ruang serta teknologinya demi menarik minat konsumen dan loyalitasnya.

“Sesuai dengan kondisi tersebut, maka perusahaan harus mampu menyesuaikan dengan adanya perubahan-perubahan. Dengan adanya perubahan yang terjadi secara langsung ataupun tidak langsung yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan akan mempengaruhi pula terhadap kondisi perusahaan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan juga sangat penting bagi sebuah perusahaan baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal karena akan memengaruhi tujuan dari organisasi”.

Dari faktor-faktor yang dipaparkan oleh para ahli mengenai kinerja, maka dibuat suatu penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah:

1. Bagaimana deskripsi dari lingkungan kerja, budaya organisasi serta kedisiplinan dan kinerja karyawan pada PT HERO (Giant Kebonsari) kota Malang?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi serta kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT HERO (Giant Kebonsari) kota Malang?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT HERO (Giant Kebonsari) kota Malang?

4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT HERO (Giant Kebonsari) kota Malang?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT HERO (Giant Kebonsari) kota Malang?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan lingkungan kerja, budaya organisasi serta kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT HERO (Giant Kebonsari) kota Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi serta kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT HERO (Giant Kebonsari) kota Malang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT HERO (Giant Kebonsari) kota Malang.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT HERO (Giant Kebonsari) kota Malang.
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT HERO (Giant Kebonsari) kota Malang.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran ilmiah bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta memberikan pemikiran ilmiah yang dapat digunakan untuk referensi.
2. Bagi PT. HERO
 - a) Sebagai bahan informasi kepada PT. HERO (Giant kebonsari) kota Malang tentang pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi serta kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 - b) Sebagai bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia.

TINJAUAN PUSTAKA

Hasil Penelitian Terdahulu

Thoyib dkk (2008), menunjukkan hasil “(1) Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap pengembangan karyawan, (2) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap pengembangan karyawan, (3) Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, (4) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja tidak dapat diterima atau ditolak, (5) Pengembangan Karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja tidak dapat diterima atau ditolak, (6) Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (7) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (8) Pengembangan Karyawan berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan, (9) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan”.

Makkira dkk (2016), dalam penelitiannya bahwa (1) disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Triya dkk (2016) menyatakan dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Secara simultan dan parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Artiningrum (2017) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial TQM, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sudarmin dan Nova (2017) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi secara parsial dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Giant Extra Metropolitan City Pekanbaru.

Virgiyanti dan Bambang (2018) menunjukkan hasil bahwa (1) lingkungan fisik dan non fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) lingkungan fisik mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan (3) lingkungan non fisik mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Simanjuntak (2005:1) “menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas-tugas tertentu. As’ad (2004:47) menyatakan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan”.

Indikator-Indikator yang mempengaruhi kinerja menurut Wirawan (2009:80) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. “Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Efisiensi
4. Disiplin kerja
5. Ketelitian
6. Kepemimpinan
7. Kejujuran
8. Kreatifitas “

Sedangkan menurut Hasibuan (2002:56) kinerja pegawai yang dinilai baik apabila meliputi beberapa hal sebagai berikut:

1. Kesetiaan
2. Prestasi kerja
3. Kedisiplinan
4. Kreatifitas
5. Kerja sama
6. Kecakapan
7. Tanggung jawab

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001:1) 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. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien” (Sedarmayanti, 2001:12).

Budaya Organisasi

Poerwanto (2008:15) mengemukakan bahwa “budaya organisasi adalah serangkaian sikap, nilai, keyakinan yang umumnya diciptakan untuk mengarahkan perilaku organisasi. Budaya organisasi merupakan satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam” (Djokosantoso, 2004:18).

Budaya organisasi sebagai salah “satu sistem nilai yang dianut dalam suatu organisasi akan memberikan pengaruh yang positif terhadap aktivitas pegawai dalam organisasi dimana pegawai yang terlibat dalam organisasi merupakan sumber utama budaya organisasi karena seseorang hanya akan bergabung dalam organisasi yang dirasakan sesuai” (Djokosantoso, 2004:19).

Disiplin Kerja

Menurut Simamora (2004:234) disiplin adalah “prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Hasibuan (2006:444) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu preventif dan korektif (Handoko, 1987:208).

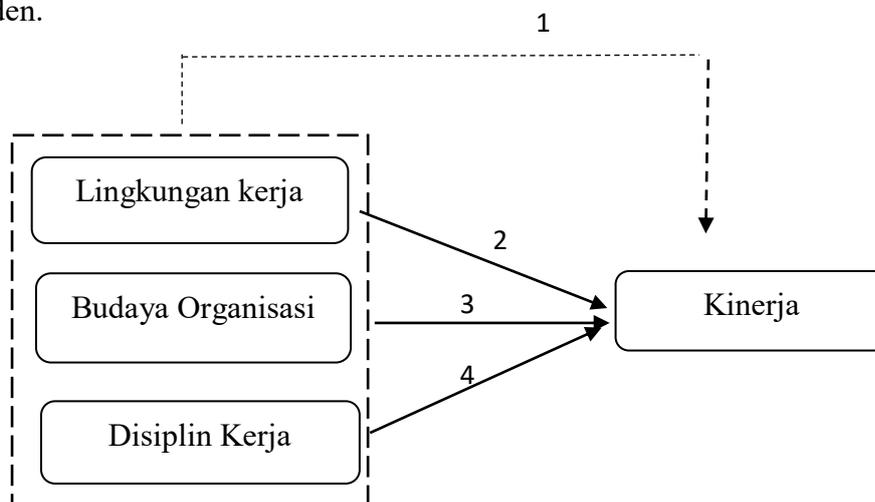
Tujuan Adanya Disiplin

Menurut Handoko (1987:208) berbagai sasaran tindakan pendisiplinan, secara ringkas adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperbaiki pelanggar.
2. Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa.
3. Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.

Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang terdiri dari tiga variabel independen dan satu variabel dependen yakni lingkungan kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen.



Gambar Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

H1: Lingkungan kerja, budaya organisasi serta kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT HERO (Giant Kebonsari) kota Malang.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT HERO (Giant Kebonsari) kota Malang.

H3: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT HERO (Giant Ekstra Kebonsari) kota Malang.

H4: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT HERO (Giant Ekstra Kebonsari) Kota Malang.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah “*explanatory research* (penelitian penjelasan), yaitu penelitian eksplanatori adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan-kedudukan variabel yang diteliti serta hubungan antar variabel penelitian” (Sugiyono 2006:10).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah “kumpulan atau agregasi dari seluruh elemen atau individu-individu yang merupakan sumber informasi dalam suatu riset Sonny Sumarsono” (2004:53). Jumlah karyawan pada PT. Hero Supermarket Tbk. Giant Kebonsari berjumlah 41 orang pada periode September 2018 hingga Januari 2019. Maka

seluruh populasi akan dijadikan sampel yang di sebut sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2011:68).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean
X1	41	20,00	25,00	23,4634
X2	41	19,00	25,00	22,9756
X3	41	21,00	25,00	24,4146
Kinerja	41	21,00	25,00	24,2439
Valid N (listwise)	41			

Sumber : Data Olahan Output SPSS 21, 2019

Variabel X1 (Lingkungan Kerja) memiliki nilai minimum sebesar 20,00 dan nilai maksimum sebesar 25,00 serta rata-rata sebesar 23,4634.

Variabel X2 (Budaya Organisasi) memiliki nilai minimum sebesar 19,00 dan nilai maksimum sebesar 25,00 serta rata-rata sebesar 22,9756.

Variabel X3 (Disiplin Kerja) memiliki nilai minimum sebesar 21,00 dan nilai maksimum sebesar 25,00 serta rata-rata sebesar 24,4146.

Variabel Y (Kinerja) memiliki nilai minimum sebesar 21,00 dan nilai maksimum sebesar 25,00 serta rata-rata sebesar 24,2439

Hasil Uji Statistik Inferensial

1. Uji Validitas

a. Kinerja Karyawan

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,812	0,3008	VALID
Y2	0,619	0,3008	VALID
Y3	0,503	0,3008	VALID
Y4	0,677	0,3008	VALID
Y5	0,546	0,3008	VALID

Sumber Data: Olahan Output SPSS 21, 2019

b. Lingkungan Kerja

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,344	0,3008	VALID
X1.2	0,770	0,3008	VALID

X1.3	0,523	0,3008	VALID
X1.4	0,792	0,3008	VALID
X1.5	0,695	0,3008	VALID

Sumber Data: Olahan Output SPSS 21, 2019

c. Budaya Organisasi

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,565	0,3008	VALID
X2.2	0,649	0,3008	VALID
X2.3	0,775	0,3008	VALID
X2.4	0,641	0,3008	VALID
X2.5	0,558	0,3008	VALID

Sumber Data: Olahan Output SPSS 21, 2019

d. Disiplin Kerja

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X3.1	0,547	0,3008	VALID
X3.2	0,721	0,3008	VALID
X3.3	0,782	0,3008	VALID
X3.4	0,523	0,3008	VALID
X3.5	0,699	0,3008	VALID

Sumber Data: Olahan Output SPSS 21, 2019

2. Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	r alpha	Keterangan
Kinerja	0,615	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,606	0,6	Reliabel

Budaya Organisasi	0,605	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,623	0,6	Reliabel

Sumber Data: Olahan Output SPSS 21, 2019

Dari data diatas menunjukkan bahwa semua variabel yaitu kinerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja mempunyai nilai $Alpha\ Cronbach > 0,6$ dan disimpulkan bahwa kuisisioner ini reliabel atau dapat dipercaya serta konsisten.

3. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,96274459
	Absolute	,200
Most Extreme Differences	Positive	,102
	Negative	-,200
Kolmogorov-Smirnov Z		1,281
Asymp. Sig. (2-tailed)		,075

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber Data: Olahan Output SPSS 21, 2019

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data dalam kuisisioner telah terdistribusi normal dengan kriteria signifikan dari Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari nilai 0,05 berarti data berdistribusi normal. Data di atas menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,075 >$ dari 0,05 yang berarti data telah berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,985	1,016	Tidak ada multikol
Budaya Organisasi	0,974	1,027	Tidak ada multikol
Disiplin Kerja	0,962	1,039	Tidak ada multikol

Sumber Data: Olahan Output SPSS 21, 2019

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* yang < 1 yang berarti tidak korelasi antar variabel independen,

serta nilai VIF yang < 10 dari ketiga variabel yang dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinierias antara variabel independen.

5. Uji Heterokedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,754	Tidak terjadi heterokedastisitas
Budaya Organisasi	0,417	Tidak terjadi heterokedastisitas
Disiplin Kerja	0,056	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber Data: *Olahan Output SPSS 21, 2019*

“Hasil pengolahan uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa model bebas dari masalah heteroskedastisitas, hal ini ditunjukkan oleh nilai probabilitas variabel independen lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi Heteroskedastisitas”.

6. Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,857	4,730		1,661	,105
1 X1	,203	,107	,266	1,894	,066
X2	-,014	,108	-,019	-,133	,895
X3	,489	,161	,430	3,030	,004

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Data: Olahan Output SPSS 21,2019

Dari hasil uji regresi linier berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

$$Y = 7,857 + 0,203 X_1 - 0,014 X_2 + 0,489 X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) “Konstanta (a) = 7,857

Nilai konstanta bernilai 7,857 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel Lingkungan kerja, budaya organisasi dan disiplin

kerja sama dengan nol, maka Kinerja Karyawan Giant Ekstra Kebonsari sebesar 7,857.

b) Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) = 0,203

Berdasarkan nilai analisis di atas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,203 dengan tingkat signifikansi 0,066 ($p > 0,05$).

c) Pengaruh Budaya Organisasi (X2) = -0,014

Berdasarkan nilai analisis di atas menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X2) tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar -0,014 dengan tingkat signifikansi 0,895 ($p > 0,05$).

d) Pengaruh Disiplin Kerja (X3) = 0,489

Berdasarkan nilai analisis di atas menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,489 dengan tingkat signifikansi 0,004 ($p < 0,05$)”.

7. Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	14,486	3	4,829	4,819	,006 ^b
Residual	37,075	37	1,002		
Total	51,561	40			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber Data: Olahan Output SPSS 21, 2019

Dari hasil perhitungan diperoleh “nilai Fhitung 4,819 lebih besar dari Ftabel 2,83 berarti. Dengan nilai signifikan 0,006 lebih kecil dari 0,05 sehingga signifikan dan hipotesa diterima. Hal yang menyebutkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan H_1 diterima”.

8. Uji t

Dari hasil regresi linier berganda didapat hasil nilai untuk uji t yaitu nilai t untuk lingkungan kerja sebesar 1,894 dan nilai signifikansi 0,066 ($p > 0,05$) yang disimpulkan secara parsial bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hipotesis tidak diterima. Nilai uji t untuk budaya organisasi sebesar -0,133 dan nilai signifikansi 0,895 ($p > 0,05$) yang dapat disimpulkan secara parsial bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai uji t untuk disiplin kerja sebesar 3,030 dan nilai signifikansi 0,004 ($p < 0,05$) yang dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengolahan data responden pada variabel lingkungan kerja terhadap 41 responden yang ada di Giant Ekstra Kebonsari Kota Malang. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda maka H_2 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ditolak.

Hasil penelitian ini mendukung dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001:1) “mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan yang berarti lingkungan kerja tidak terlalu penting bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Sehingga lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Triya dkk (2016), Makkira dkk (2016) dan Vigianti & Bambang (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengolahan data responden pada variabel budaya organisasi terhadap 41 responden pada Giant Ekstra Kebonsari Kota Malang. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda maka H_3 yang menyatakan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ditolak.

Hasil penelitian ini mendukung dengan teori yang dikemukakan oleh Poerwanto (2008:15) “mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah serangkaian sikap, nilai, keyakinan yang umumnya diciptakan untuk mengarahkan perilaku organisasi”.

Hasil penelitian ini menunjukkan “bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan yang berarti budaya organisasi tidak terlalu berpengaruh dengan profesionalitas bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan”. Sehingga budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Thoyib (2008), Sudarmin & Nova (2017), Artiningrum (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengolahan data responden pada variabel Disiplin Kerja terhadap 41 responden pada Giant Ekstra Kebonsari Kota Malang. Berdasarkan hasil analisis

regresi linier berganda maka H_4 yang menyatakan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil penelitian ini mendukung dengan teori yang

dikemukakan oleh Hasibuan (2006:444) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti disiplin kerja penting bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan karena secara langsung jika karyawan tidak hadir untuk bekerja maka otomatis beban kerja mereka tidak bisa diselesaikan dengan maksimal begitupun sebaliknya. Sehingga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Makkira dkk (2016) dan Sudarmin & Nova (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil analisis pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi serta Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT HERO Supermarket Tbk, Giant Ekstra Kebonsari Kota Malang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. “Lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja serta kinerja karyawan dinilai sangat baik.
2. Lingkungan kerja, budaya organisasi serta disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Giant Ekstra Kebonsari.
3. Variabel Lingkungan Kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Giant Ekstra Kebonsari.
4. Variabel Budaya Organisasi Tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Giant Ekstra Kebonsari.
5. Variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh Terhadap kinerja karyawan Giant Ekstra Kebonsari”.

Dari hasil penelitian dapat dilihat “bahwa hanya variabel Disiplin Kerja saja yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT HERO Supermarket Tbk, Giant Ekstra Kebonsari Kota Malang”. Dikarenakan karyawan selalu menjunjung tinggi profesionalitas, jadi apabila karyawan tidak disiplin seperti tidak hadir saat bekerja maka beban kerja yang diberikan tidak akan terlaksanakan dan kinerja karyawan juga pasti akan rendah.

Saran

Saran Teoritis

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan meneliti seluruh variabel yang mempengaruhi kinerja agar hasil dari penelitian juga lebih rinci.
2. Peneliti menyarankan agar menambahkan teori pada penelitiannya.
3. Bagi peneliti selanjutnya mungkin bisa merubah metode penelitian untuk menghasilkan hasil yang berbeda pula.



Saran Praktis

1. Bagi penelitian selanjutnya sebaiknya melakukan penelitian pada sektor industri secara menyeluruh dengan jumlah sampel yang lebih banyak. Sehingga hasilnya lebih baik secara statistika.
2. Periode penelitian yang digunakan sebaiknya lebih diperpanjang agar hasilnya lebih baik secara statistik.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Asang, S. (2012). *Membangun Sumber Daya Manusia Berkualitas. Perspektif Organisasi Publik*. Surabaya: Brilian Internasional.
- Djokosantoso, M. (2004). *Budaya Korporat da Keunggulan Korporasi*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Handoko, T. H. (1987). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moekjiat. (1995). *Tata Laksana Kantor Manajemen Perkantoran. Cetakan Ketujuh*. Bandung: Mandar Maju.
- Poerwanto. (2008). *Budaya Perusahaan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sedarmayanti. (2001). *Manajemen Perkantoran Modern*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, P. D. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Bina Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Natasya Rosalia*) Adalah Alumni Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNISMA

Hadi Sunaryo **) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNISMA

M. Khoirul A.B.S.***) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNISMA