

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BTN TBK CABANG BEKASI

Hotma Napitupulu *)

***) Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS
Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur
Email: hotmannap1506@gmail.com**

***Abstract:** The purpose of this study was to analyze the effect of organizational culture and work environment on the performance of employees of PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. The population of this study are employees PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. The research results show a positive and significant influence of organizational culture and work environment on employee performance PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk.*

***Keywords:** Organizational culture, work environment and performance of employees*

PENDAHULUAN

Pada era saat ini, persaingan dalam dunia bisnis, terutama dalam hal pelayanan sudah bukan hal yang baru. Dimana setiap organisasi berlomba-lomba untuk memberikan pelayanan yang maksimal guna menarik perhatian masyarakat umum. Agar masyarakat mengingat organisasi tersebut, maka setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang merupakan ciri khas mereka sendiri. Dan juga guna bertahan dalam persaingan dunia bisnis ini, banyak organisasi yang terus meningkatkan kinerja karyawannya.

Organisasi merupakan tempat dimana tergabungnya orang-orang yang memiliki misi-misi untuk mencapai tujuan yang sama. Penggerak organisasi itu sendiri adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu *asset* yang penting bagi suatu organisasi. Karena sumber daya manusia-lah yang menjalankan sumber daya lainnya, maka dari itu bisa kita ketahui betapa pentingnya sumber daya manusia bagi suatu organisasi. Organisasi yang mempunyai budaya positif akan menunjukkan citra positif pula, demikian pula sebaliknya, apabila budaya organisasi tidak berjalan baik akan memberikan citra negatif bagi organisasi. Budaya organisasi tumbuh melalui proses evolusi dari gagasan yang diciptakan oleh pendiri organisasi dan kemudian ditanamkan kepada para pengikutnya. Budaya organisasi tumbuh, dan berkembang dilakukan dengan menanamkan melalui proses pembelajaran dan pengalaman.

Budaya organisasi perlu dikembangkan sesuai dengan perkembangan lingkungan dan kebutuhan organisasi. Perkembangan organisasi harus diarahkan pada terciptanya *achievement culture*, yaitu tipe budaya yang mendorong dan menghargai kinerja orang. *Achievement culture* menekankan pada pekerjaan yang dilakukan daripada sekedar peran. Orang akan menyilangkan peran untuk membuat pekerjaan berjalan dan menukar tanggung jawab apabila diperlukan.

PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk awal mula berdiri pada masa pemerintahan Belanda dengan nama Postpaarbank didirikan di Batavia pada tahun 1897. Hingga munculah Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No 4 tahun 1963 Lembaran Negara Republik Indonesia No 62 tahun 1963 tanggal 22 Juni 1963, maka diresmikanlah menjadi Bank Tabungan Negara. PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk merupakan

BUMN yang bergerak dibidang perbankan baik itu menghimpun dana, menyalurkan dana dan kegiatan usaha lainnya. Dalam perannya sebagai salah satu bank penyalur kredit perumahan rakyat bersubsidi, PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk pernah mendapatkan penghargaan BUMN Award pada tahun 2016 mewakili sektor perbankan dengan predikat sebagai Bank BUMN terbaik dalam pengelolaan SDM di lingkungan perbankan.

PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk memiliki budaya organisasi sendiri dalam perusahaan. Dimana seluruh karyawan tentunya mengetahui dan menerapkan budaya organisasi ini, yakni SIIPS (Sinergi, Integritas, Inovasi, Profesionalisme, dan Spirit mencapai keunggulan). Dimana seluruh karyawan Bank BTN selalu melafalkan budaya organisasi ini setiap pagi sebelum pekerjaan dimulai. Budaya organisasi Bank BTN ini sudah ada sejak dulu sehingga diturunkan turun-temurun kepada generasi setelahnya. Dengan adanya budaya organisasi ini, diharapkan karyawan Bank BTN dapat menghafal, mengerti dan menerapkan dalam pekerjaannya sehingga dapat memaksimalkan kinerja nya untuk mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja Bank BTN memang berbagai macam, dimana setiap karyawan ditempatkan di divisi dengan tempat kerja atau *layout* dan kondisi lingkungan kerja yang berbeda. Namun diharapkan dari lingkungan kerja Bank BTN baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik dapat menunjang kebutuhan karyawan sehingga dapat mencapai kinerja guna mencapai tujuan organisasi.

PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk dinilai telah memenuhi syarat dalam pengelolaan SDM yang baik sebagai perbankan. PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk tentunya memiliki budaya organisasi dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawannya. Di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Kota Bekasi terbagi menjadi banyak departemen atau divisi, salah satunya adalah Unit MCLU Subsidi dimana unit ini melakukan pelayanan pemberian kredit perumahan bersubsidi. Perusahaan tentunya harus memberikan arahan atas budaya organisasi yang ada kepada para karyawan sehingga budaya organisasi yang ada mudah dipahami dan juga menyediakan lingkungan kerja yang nyaman mungkin guna meningkatkan kinerja karyawan, dimana PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk memiliki citra yang baik dalam pengelolaan SDM-nya.

BTN lebih dikenal dengan bank penyalur kredit perumahan di masyarakat umum. Pertumbuhan permintaan hunian dan pengembangan kawasan hunian ini semakin pesat, sehingga mendorong BTN merilis indeks harga rumah atau *House Price Index* (HPI) untuk dijadikan acuan bagi para *stakeholder* dibidang properti dalam berinvestasi. BTN HPI adalah indeks yang memaparkan perubahan harga rumah yang dibeli oleh konsumen. BTN HPI dirilis dari tahun 2015 sampai dengan sekarang telah melakukan banyak penyempurnaan dari indeks yang dirilis. Pada akhir tahun 2019, *sector property* masih menunjukkan pertumbuhan walaupun tidak secepat pertumbuhan pada tahun-tahun sebelumnya. Dapat dilihat dari gambar BTN *House Price Index* diatas, dimana daerah Jawa Tengah dan Jawa Timur merupakan wilayah yang memiliki indeks tertinggi sebesar 186,68 sekaligus memiliki pertumbuhan (yoy) terbesar yang tercatat 6,61% dibandingkan dengan wilayah lainnya. Artinya harga rumah di wilayah Jawa Tengah dan Jawa Timur dalam satu tahun terakhir naik sebesar 6,61%.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bekasi.

LANDASAN TEORI

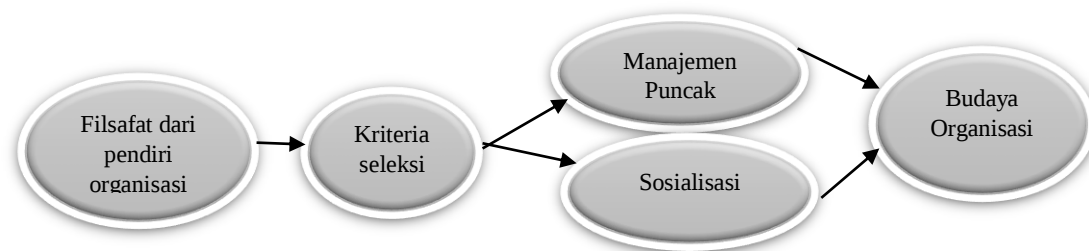
Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah sistem kepercayaan dan sikap bersama yang berkembang dan dianut oleh sekelompok orang. Sistem kepercayaan dan sikap bersama suatu organisasi ini akan membedakannya ke kelompok atau organisasi lainnya. Menurut Afandi (2018), budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2007), budaya organisasi biasanya digambarkan dalam arti yang sama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu berfungsi sebagai perekat yang menyatakan organisasi.

Setiap organisasi yang beraneka ragam bentuknya pasti memiliki budaya berbeda-beda. Perbedaan budaya organisasi ini hal yang sangat wajar, karena lingkungannya yang berbeda-beda. Karena itu, semua anggota harus mengenal budaya organisasi sebagai cara untuk memahami, memikirkan, dan merasakan masalah-masalah yang sedang dihadapi.

Jadi, budaya organisasi adalah sebuah norma dan nilai yang akan membentuk perilaku anggota organisasi tersebut. Adanya budaya organisasi ini juga bertindak sebagai kode etik bagi para anggotanya ketika berperilaku di luar lingkungan organisasinya.

Dalam suatu organisasi seperti perusahaan misalnya, budaya diciptakan oleh pendiri organisasi. Proses pembentukan budaya organisasi dimulai dari tahap pembentukan ide dan diikuti oleh lahirnya organisasi. Terdapat beberapa tahap dalam pembentukan budaya organisasi sebuah perusahaan, yaitu :



Sumber : Robbins dalam Atoshoki (2005)

Gambar 1: Proses terbentuknya Budaya Organisasi

Penjelasan dari tahap terbentuknya budaya organisasi: 1) Tahap pertama, budaya organisasi diciptakan berdasarkan latar belakang, asumsi-asumsi dasar, nilai-nilai, kepercayaan dan ideologi yang diciptakan pendiri. Pada tahap ini, pendiri memiliki peran yang sangat besar bagi awal terbentuknya budaya organisasi, karena bagaimana visi dan misi organisasi yang bersangkutan tidak lepas pada bagaimana nilai-nilai pendiri tersebut. Pada akhirnya nilai-nilai tersebut harus diaktualisasikan dan menjadi napas bagi organisasi yang ada. 2) Tahap kedua, terjadi proses seleksi anggota organisasi untuk mencari kesesuaian antara nilai-nilai individu dengan filosofi organisasi. Setelah budaya organisasi diturunkan dari filsafat pendirinya, selanjutnya budaya memengaruhi kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan karyawan. 3) Tahap ketiga, melalui tindakan manajemen puncak yang menentukan iklim umum dari perilaku yang dapat diterima dan tidak oleh semua anggota yang terlibat dalam organisasi.

Suatu organisasi membutuhkan analisis pada indikator-indikator budaya organisasi untuk mengetahui apa saja, dan seperti apa budaya yang ingin atau telah diterapkan pada suatu organisasi. Indikator-indikator budaya organisasi menurut Inuh (2016) adalah:

1) Ketanggapan. 2) Dorongan. 3) Kepemimpinan. 4) Kemampuan. 5) Orientasi terhadap tim. 6) Kreatif. 7) Stabilitas.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja berkaitan langsung dengan keadaan karyawan di tempat kerja. Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja yang disediakan, guna memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan semangat. Terdapat beberapa pengertian menurut para ahli mengenai lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Menurut Hafizah (2018), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Menurut Inuh (2016), lingkungan kerja merupakan suatu masalah yang perlu diperhatikan oleh setiap orang yang melakukan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan atau menghasilkan barang atau jasa. Menurut Kurnianto (2016), Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempatn tersebut.

Jadi dari beberapa pengertian yang diungkapkan diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi yang dirasakan baik fisik maupun non fisik oleh seseorang yang menjalankan aktivitas di suatu perusahaan tersebut.

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif ada beberapa faktor yang harus diperhatikan menurut Gie dalam Nuraini (2013), yaitu: 1) Cahaya; Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan karena mereka dapat bekerja lebih cepat, lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah. 2) Warna; Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan memengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tapat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja karyawan akan terpelihara. 3) Udara; Mengenai faktor udara ini yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara ini. 4) Suara; Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras pada ruang khusus sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Robbins dalam Pratama (2016) adalah sebagai berikut: 1) Faktor Lingkungan Kerja Fisik; a). Pewarnaan. b). Penerangan. c) Udara. d). Suara bising. e). Ruang gerak. f). Keamanan. g). Kebersihan. 2) Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik; a). Struktur kerja. b). Tanggung jawab kerja. c). Perhatian dan dukungan pemimpin. d). Kerja sama antar kelompok. e). Kelancaran komunikasi.

Kinerja Karyawan

Dalam suatu perusahaan yang ingin mencapai tujuannya tentu harus melihat kinerja karyawannya. Dimana kinerja karyawan berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi. Menurut Hafizah (2018), kinerja karyawan adalah bagaimana seseorang diharapkan apda fungsi dan perilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Menurut Inuh (2016), kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai seseorang berdasarkan target yang telah ditetapkan

sesuai dengan peranan dan tanggung jawabnya dalam perusahaan. Menurut Handoko dalam Pratama, (2016), kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang maksimal bagi perusahaan.

Dari pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil dari apa yang kita lakukan pada saat bekerja dengan mengikuti prosedur yang ada guna mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Sedarmayanti, (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja). 2) Pendidikan. 3) Keterampilan. 4) Manajemen kepemimpinan. 5) Tingkat penghasilan. 6) Gaji dan kesehatan. 7) Jaminan sosial. 8) Iklim kerja. 9) Sarana dan prasarana. Menurut Inuh (2016), terdapat beberapa indikator kinerja karyawan yaitu: 1) Kuantitas kerja. 2) Kualitas kerja. 3) Pengetahuan pekerjaan. 4) Pendapat atau pertanyaan. 5) Keputusan kerja. 6) Perencanaan kerja. 7) Daerah organisasi kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini untuk menjelaskan hubungan kausalitas budaya organisasi dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bekasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi dijadikan sampel yaitu seluruh karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Department MCLU unit Subsidi yang berjumlah 100 Orang karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer melalui pengisian kuesioner kepada para karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda dan sederhana.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui kevalid-an atau kesesuaian angket yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data dari para responden atau sampel penelitian. Dalam pengujian ini menggunakan 100 responden untuk menentukan valid atau tidaknya suatu angket / kuesioner. Suatu kuesioner akan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar ($>$) dari r tabel. (r tabel di hitung dari $N = 100$; $\alpha 5\%$; 0.195). Dari hasil perhitungan uji validitas terhadap kuesioner yang diisi oleh 100 responden dengan 30 butir pernyataan, maka diperoleh hasil r hitung lebih besar dari r tabel 0.195, dengan demikian semua butir pertanyaan hasilnya valid.

Hasil uji reliabilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah hasil dari kuesioner yang adadapat dipercaya untuk diolah menjadi hasil penelitian. Salah satu ciri kuesioner yang *reliable* adalah hasil dari data tersebut bersifat konsisten dari waktu ke waktu. Metode uji reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan metode pengukuran teknik *Alpha Cronbach* yang digunakan untuk menghitung rata-rata interkorelasi diantara butir-butir pernyataan dalam kuesioner. Dalam pengujian ini menggunakan 100 responden untuk menentukan reliabel atau tidaknya suatu angket / kuesioner. Suatu kuesioner dapat

dikatakan reliable atau konsisten apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar (>) dari 0,600. Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas terhadap angket budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa seluruh butir angket semuanya *reliable* atau konsisten. Item angket dinyatakan reliabel, karena nilai *cronbach's alpha* dari seluruh butir budaya organisasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi lebih besar dari 0,600.

Tabel 1: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar	Keterangan
Budaya Organisasi	0.733	0.600	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.673	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.708	0.600	Reliabel

Analisis regresi linear berganda

Tabel 2: Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Signifikan
Konstanta	7,314	2,171	0,032
Budaya Organisasi	0,337	3,851	0,000
Lingkungan Kerja	0,477	5,111	0,000
F-hitung	53,598		
R ²	0,525		

Sumber: Data primer, diolah tahun 2022

$$Y = 7,314 + 0,337X_1 + 0,477X_2$$

Berdasarkan Tabel 2, nilai F-hitung sebesar 53,598, artinya budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bekasi. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,525, artinya sumbangan yang diberikan budaya organisasi dan lingkungan kerja kepada kinerja karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bekasi sebesar 52,5%, sedangkan sisanya sebesar 47,5% disumbangkan oleh variabel lain.

Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bekasi pada tingkat nyata 99%. Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,337, artinya jika ada perbaikan budaya organisasi, maka kinerja karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bekasi akan meningkat atau sebaliknya dengan asumsi lingkungan kerja tidak berubah. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,477, artinya jika ada perbaikan lingkungan kerja, maka kinerja karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bekasi akan meningkat atau sebaliknya dengan asumsi budaya organisasi tidak berubah.

Analisis regresi linier sederhana

Tabel 3: Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Signifikan
Konstanta	11,536	1,100	0,015
Budaya Organisasi	0,667	7,557	0,000
R ²	0.495		

Sumber: Data primer, diolah tahun 2022

$$Y = 11,537 + 0,667X_1$$

Berdasarkan Tabel 3, nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0.495, artinya budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 49,5% kepada kinerja karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bekasi, sedangkan sisanya sebesar 50,5% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bekasi. Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,667, artinya jika ada perbaikan budaya organisasi, maka kinerja karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bekasi akan meningkat atau sebaliknya.

Tabel 4: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Signifikan
Konstanta	9,119	0,715	0,034
Lingkungan Kerja	0,717	8,045	0,000
R ²	0,527		

Sumber: Data primer, diolah tahun 2022

$$Y = 9,119 + 0,717X_2$$

Berdasarkan Tabel 4, nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0.527, artinya lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 52,7% kepada kinerja karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bekasi, sedangkan sisanya sebesar 47,3% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bekasi. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,717, artinya jika ada perbaikan lingkungan kerja, maka kinerja karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bekasi akan meningkat.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bekasi

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Dengan demikian hasil penelitian ini sesuai dan sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Inuh (2016) bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bekasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa perbaikan budaya organisasi dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Hal ini dikarenakan bahwa orientasi terhadap tim dalam suatu organisasi yang berperan penting sebagai pondasi dari kinerja karyawan, dorongan dari setiap karyawan untuk mematuhi suatu budaya organisasi yang cukup baik, ketanggapan yang cukup dari karyawan mengenali budaya organisasi, kreatifitas karyawan dalam memaksimalkan kinerjanya, kepemimpinan dalam suatu perusahaan yang baik dalam menjalankan budaya organisasi, dan stabilitas kinerja karyawan yang akan terus membaik apabila sesuai dengan budaya yang dipertahankan karena memberikan kinerja yang baik bagi suatu organisasi. Beberapa hal tersebut yang menyebabkan adanya pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Karena adanya budaya organisasi yang kuat yang ditaati oleh seluruh karyawan akan memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini sesuai dan sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Shaliha (2017) dan Kurnianto (2016), yang menyatakan bahwa budaya organisasi dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bekasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, hal ini berdasarkan dari pernyataan responden yaitu, tanggungjawab kerja yang baik antar karyawan baik pimpinan ataupun karyawan biasa, kelancaran komunikasi yang baik antar karyawan, fasilitas penerangan yang memadai di setiap ruangan, perhatian dan dukungan pimpinan yang harmonis dan adil, kebisingan yang minimal dan tidak mengganggu kegiatan kerja, struktur kerja yang berjalan seirama dari satu unit ke unit lain, suhu udara yang sesuai dalam menunjang aktifitas kerja, sirkulasi udara yang cukup lancar dan desain ruangan yang cukup nyaman. Beberapa hal tersebut yang menyebabkan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik berpengaruh positif dalam kinerja karyawan. Sehingga lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kinerja karyawan yang baik pula. Dengan demikian, hasil penelitian ini sesuai dan sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Hafizah (2018) dan Pratama (2016), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Perbaikan budaya organisasi dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bekasi. 2) Perbaikan budaya organisasi dapat mendorong meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bekasi. 3) Perbaikan lingkungan kerja dapat mendorong meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Bekasi.

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: 1) Terkait dengan budaya organisasi, pihak perusahaan disarankan untuk melibatkan karyawan dalam pembentukan kebijakan dan peraturan perusahaan. Pengenalan tentang visi dan misi serta kebijakan perusahaan juga perlu dilakukan kepada setiap karyawan secara menyeluruh. Pihak perusahaan juga perlu menindak tegas serta memberlakukan sanksi bagi karyawan yang melakukan pelanggaran sehingga timbul efek jera. Dengan demikian budaya organisasi yang baik dapat tercipta. 2) Terkait dengan lingkungan kerja, perusahaan disarankan memperhatikan lingkungan kerja untuk memberikan rasa kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Pihak perusahaan juga harus mendengarkan keluhan kesah karyawan mengenai kekurangan tentang fasilitas atau keluhan lainnya tentang lingkungan kerja karyawan. Karena lingkungan kerja yang tercipta dengan baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik sehingga kinerjapun tercipta dengan baik. 3) Menggunakan metode lain dalam meneliti pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih tajam daripada angket yang jawabannya telah tersedia pada kuesioner. 4) Mengeksplorasi pengaruh variabel kontrol terhadap kinerja karyawan, dan melibatkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi untuk memprediksi kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Atoshoki, Antonius Gea dan Antonina Panca Yuni Wulandari. 2006. *Character Building IV: Relasi dengan Dunia*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- BTN Properti. (2020). *BTN House Price Index Triwulan IV Tahun 2019*, (Online), Available, <https://www.btnproperti.co.id/blog/btn-house-price-index-triwulan-iv-tahun-2019-2210.html>, diakses pada 23 Mei 2020
- Hafizah. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT BNI Syariah Cabang Mataram)*. Skripsi, Mataram: Universitas Islam Negeri Mataram.
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Inuh, Maria Lusiana, (2016), *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bandara Tambolaka Sumba Barat Daya)*. Skripsi, Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Kreitner dan Kinicki. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakaarta: Salemba Empat.
- Kurnianto, Arief, (2016), *Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Madubaru PG/PS Madukismo)*, Skripsi, Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta
- Nuraini, T. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam Pratama, Candra. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung)*. Skripsi, Bandar Lampung: Universitas Lampung
- Robbins, Stephen, (2002), *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Sedermayanti, (2017), *Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima (Edisi Revisi), Bandung: PT Refika Aditama

- Shaliha, Mar'atu. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pemerintah Kota Makassar) *Skripsi*, Makassar: Universitas Hasanuddin
- Sugiyono, (2018), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: CV Alfabeta