

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERTAMINA PATRA NIAGA FUNGSI RETAIL SALES JAWA BAGIAN BARAT

Defri Maulana Ibrahim ¹⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Amilia Hasbullah ²⁾

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: amilia.hasbullah@gmail.com

***Abstract:** Purpose to analyze the influence of organizational culture and work environment on employee performance PT. Pertamina Patra Niaga Fungsi Retail Sales Jawa Bagian Barat. This research is included in the category of causal associative research using a quantitative approach. The research was conducted by distributing questionnaires to 30 respondents, all of whom were employees of Pertamina Patra Niaga Fungsi Retail Sales Jawa Bagian Barat. The research method using partially and simultaneous linear regression analysis. The results of the study indicate that collectively or individually, organizational culture and work environment have a positive and significant effect on employee performance.*

***Keywords:** Organizational culture, work environment and employee performance*

PENDAHULUAN

Perusahaan pada umumnya bertujuan untuk mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka perusahaan melaksanakan kegiatannya dalam menggunakan faktor produksi yaitu alam, modal, keahlian, teknologi, keterampilan tenaga kerja dan lain-lain. Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Untuk menggerakkan sumber daya manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan, maka haruslah dipahami motivasi manusia bekerja pada suatu perusahaan, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku sumber daya manusia untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Salah satu penyumbang terbesar terhadap total pendapatan BUMN di Indonesia adalah PT Pertamina. Sebagai bagian dari Anak perusahaan Pertamina, PT Patra Niaga ditempatkan secara aktif mengembangkan dan membangun kehadiran di sisi hilir sektor minyak dan gas. Sebagai akibat langsung dari posisi yang unik ini, semua peluang yang ada di hilir sektor Minyak dan Gas Bumi terbuka bagi perusahaan untuk mengejar dan memanfaatkan.

PT Patra Niaga merupakan suatu entitas usaha yang dibentuk oleh Pertamina untuk menjalankan dan mengembangkan kegiatan usaha di sektor hilir industri minyak dan gas bumi (MIGAS) Indonesia. Sesuai Pasal 1 Undang-Undang Nomor 22 tahun 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi, sektor hilir ini mencakup kegiatan-kegiatan

pengolahan, pengangkutan, penyimpanan, dan niaga MIGAS.

PT Patra Niaga telah mengalami kemajuan yang pesat. Dimulai dengan konsolidasi usaha, PT Patra Niaga kemudian memutuskan untuk fokus pada bisnis hilir MIGAS. Kemudian, strategi efisiensi keuangan dan organisasional ditempuh oleh Perseroan agar dapat bersaing di pasar hilir MIGAS yang sangat kompetitif. Alhasil saat ini PT Patra Niaga sudah meningkat pada tahap peningkatan daya saing (*competitiveness*).

Peningkatan daya saing tersebut tidak terlepas peran dari kinerja karyawan yang begitu optimal, sehingga menghasilkan produk-produk yang sesuai dengan harapan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individu maupun kelompok, dimana kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergantung dengan ukuran kinerja secara umum. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya faktor budaya organisasi. Setiap perusahaan pasti memiliki ciri khas masing-masing yang terdapat pada perusahaan, ciri khas ini yang kita sebut dengan budaya organisasi budaya merupakan seperangkat pemahaman penting yang berkembang, diyakini dan diterapkan oleh suatu kelompok, sedangkan organisasi adalah suatu kelompok orang dari berbagai latar belakang berbeda bersatu dan bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama.

Budaya organisasi yang ada di PT. Pertamina Patra Niaga terindikasi bahwa kurangnya dorongan untuk memiliki inisiatif, selain itu kurang termotivasinya

karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelayanan kepada masyarakat yang kurang optimal. Terkait belum optimalnya kinerja karyawan PT. Pertamina Patra Niaga, dikarenakan kesalahan pemahaman dalam komunikasi sehingga berdampak pada waktu kerja dan kualitas kerja yang menurun. Permasalahan ini secara langsung dapat berdampak pada kinerja karyawan yang menurun apabila tidak diberikan sanksi secara tegas. Budaya organisasi yang ada selama ini akan berfungsi efektif apabila para karyawan dapat menerapkan budaya organisasi sebagai suatu kebiasaan dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggungjawab.

PT. Pertamina Patra Niaga tumbuh dan berkembang karena budaya organisasi yang terdapat di dalamnya mampu merangsang semangat kerja sumber daya manusia yang ada sehingga dengan adanya budaya organisasi yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Budaya organisasi secara realistis mempengaruhi kinerja karyawan, karena kesadaran pemimpin perusahaan ataupun karyawan terhadap pengaruh budaya organisasi perusahaan dapat memberikan semangat yang kuat untuk mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan budaya organisasi perusahaan tersebut yang merupakan daya dorong yang kuat untuk kemajuan organisasi perusahaan. Budaya organisasi perusahaan yang kuat akan menumbuhkan kebanggaan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri karyawan sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan kinerjanya, hal ini menentukan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain faktor budaya organisasi, salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang memengaruhi produktivitas dan semangat kerja karyawan. Tanpa lingkungan kerja yang baik, karyawan akan mudah bosan dan tidak betah untuk bekerja di tempat tersebut. Secara umum, ada dua jenis lingkungan kerja: fisik dan non-fisik. Dua jenis lingkungan kerja ini sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana ia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja juga menjadi faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan atau bahkan menurunkan. Ketika karyawan bekerja di lingkungan kerja yang baik, maka ide, produktivitas, dan kinerjanya bisa meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik dan tidak mendukung kinerja serta produktivitasnya, maka kemampuan karyawan menghasilkan pekerjaan yang baik akan menurun.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Fungsi Retail Sales Jawa Bagian Barat.

LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi

Budaya adalah seperangkat pemahaman penting yang berkembang, diyakini dan diterapkan oleh suatu kelompok. Sedangkan, organisasi adalah suatu kelompok orang dari berbagai latar belakang berbeda bersatu dan bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam hal ini, 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 Kreitner dan Kinicki (2007), budaya organisasi adalah “suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. harapan bersama oleh anggota (organisasi)”. 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. Sedangkan menurut Schein (2010), budaya organisasi adalah “pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi”. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi.

Selanjutnya Ivancevich *et.al.*, (2007) mendefinisikan budaya “sebagai suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid, dan oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapinya.”. Lalu menurut Robbins dan Judge (2015) definisi budaya organisasi adalah “sistem

makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain”.

Berdasarkan definisi tersebut dapat diartikan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat bersama, diambil untuk memberikan asumsi implisit bahwa kelompok yang memegang dan menentukan bagaimana cara pandang, cara berpikir, dan bereaksi terhadap berbagai lingkungan.

Menurut Rivai dan Basri (2017) membagi faktor-faktor budaya organisasi menjadi 2 yaitu: 1) “Faktor dari luar, antara lain: a). Intensitas, dimana semakin besar intensitas stimulus dari luar, semakin besar juga hal ini dapat dipahami. b). Ukuran, dimana semakin besar suatu objek maka akan semakin mudah dipahami. c). Berwarna atau kontras. d). Pengulangan stimulus dari luar, yang diulang akan memberikan banyak yang lebih besar dari pada yang sekali dilihat atau didengar. 2) Faktor dari dalam, antar lain: a). Belajar, karyawan akan mempelajari budaya perusahaan tempat ia bekerja. b). Hasil belajar berupa peningkatan pengetahuan dan pemahaman karyawan tentang budaya organisasi. c). Motivasi yaitu, motivasi karyawan menggerakkan karyawan untuk mempelajari atau melakukan nilai-nilai yang ada pada budaya organisasi. d). Kepribadian yaitu penyesuaian kepribadian masing-masing karyawan terhadap nilai yang ada pada budaya organisasi”.

Menurut Sulaksono (2015) Indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut: 1) “Inovatif memperhitungkan risiko, seperti: a). Menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan perusahaan. b). Berani mengambil risiko dalam mengembangkan ide-ide baru. 2) Berorientasi pada hasil, seperti: a). Menetapkan target yang akan dicapai oleh perusahaan. b). Penilaian hasil atas kerja yang telah dilaksanakan.

3) Berorientasi pada semua kepentingan karyawan, seperti: a). Memenuhi kebutuhan untuk menjalan dan mengerjakan pekerjaan. b). Mendukung prestasi karyawan. 4) Berorientasi detail pada tugas, seperti: a). Teliti dalam mengerjakan tugas. b). Keakuratan hasil kerja”.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktivitas karyawan di dalam kantor. Hal tersebut mulai dari budaya perusahaan, lingkungan fisik, hingga fasilitas-fasilitas pendukung.

Menurut Sunyoto (2015) lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Sedangkan menurut Afandi (2018) adalah “sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, penilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok”.

Selanjutnya Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah “tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya”. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan

yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok. lalu menurut Schultz & Schultz (2006), Lingkungan kerja ialah “suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri dari tempatnya melakukan pekerjaan terhadap perilaku dan sikap yang di berikan pekerja di mana hal itu berhubungan dengan proses terjadinya berbagai perubahan psikologis yang di sebabkan oleh hal yang di alami di dalam pekerjaannya atau di dalam kondisi tertentu yang perlu mendapat perhatian yang lebih oleh organisasi yang bisa memberikan kebosanan dalam berkerja, kerja yang selalu monoton serta kelelahan kerja”.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang berada di sekitar pegawai baik fisik maupun non fisik di wilayah organisasi, lingkungan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja juga mencakup interaksi atau hubungan antara karyawan dan pimpinan organisasi.

Sedarmayanti (2017) Faktor yang yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah: 1) “Penerangan/cahaya di tempat kerja; Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. 2) Temperatur/suhu udara di tempat kerja; Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang

sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. 3) Kelembaban di tempat kerja; Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. 4) Sirkulasi udara di tempat kerja; Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. 5) Kebisingan di tempat kerja; Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. 6) Getaran mekanis di tempat kerja;

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis.

7) Bau tidak sedap ditempat kerja; Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8) Tata warna di tempat kerja; Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9) Dekorasi di tempat kerja; Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10) Musik di tempat kerja; Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik

yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11) Keamanan di tempat kerja; Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM)”.

Ada beberapa indikator lingkungan kerja. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para karyawan. Berikut beberapa indikator lingkungan kerja yang diuraikan Sedarmayanti (2017), yaitu:

- 1) “Penerangan/cahaya.
- 2) Temperatur/suhu udara.
- 3) Kelembaban.
- 4) Sirkulasi udara.
- 5) Kebisingan.
- 6) Hubungan Karyawan.
- 7) Dekorasi.
- 8) Musik.
- 9) Keamanan”.

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Bernardin dan Russel dalam Ruky, (2011) memberikan pengertian atau kinerja sebagai berikut: “*performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period*”. Prestasi atau kinerja adalah “catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu”. Sedangkan menurut Ilyas (2012:99), Kinerja adalah “penampilan hasil kerja personil maupun dalam suatu organisasi. Penampilan hasil

karya tidak terbatas kepada personil yang memegang jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi". Menurut Simanjuntak (2011), mengemukakan kinerja adalah "tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tersebut".

Menurut Wibowo (2016) Kinerja adalah "implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan". Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Jadi, kinerja adalah hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Gibson (2008), "kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti, kualitas, efisiensi, dan kriteria efektifitas lainnya". Kinerja merefleksikan seberapa baik dan seberapa tepat seorang individu memenuhi permintaan pekerjaan.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang

dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu organisasi di masa yang akan datang. Dalam mencapai kinerja yang tinggi ada beberapa faktor yang mempengaruhi menjadikannya apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah. Menurut Mangkunegara (2017) menyebutkan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah 1) "Faktor kemampuan; Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge* dan *skill*). Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. 2) Faktor motivasi; Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, dan situasi). Artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja".

Menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu sebagai berikut: 1) "Kualitas; Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. 2) Kuantitas; Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu

harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. 3) Tanggung Jawab; Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. 4) Kerja Sama; Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain sehingga secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. 5) Inisiatif; Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang karyawan”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada responden sebanyak 30 orang yang seluruhnya adalah karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Fungsi Retail Sales Jawa Bagian Barat. Metode penelitian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan sederhana.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji instrumen data

Berdasarkan uraian tersebut, untuk dapat menentukan apakah budaya

organisasi dan lingkungan kerja dapat dijadikan pengukur terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Fungsi Retail Sales Jawa Bagian Barat. Namun sebelumnya data diolah terlebih dahulu dan dilakukan pengujian terhadap variabel yang digunakan yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan untuk mengetahui apakah data tersebut akurat dan dapat dipercaya.

Uji validitas

Pengujian validitas ini dilakukan untuk menguji apakah tiap butir akan diteliti, persyaratan minimum untuk dapat dikatakan valid adalah $r = 0,30$. Jadi, apabila korelasi antara butir-butir item pernyataan dengan skor total kurang dari 0,30, maka butiran dalam instrumen tersebut dapat dikatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item pernyataan dengan skor total. (Sugiyono, 2018).

Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan dari 30 responden tentang instrumen budaya organisasi, dengan jumlah 8 pernyataan; instrumen lingkungan kerja 9 pernyataan dan instrumen kinerja karyawan 10 pernyataan dengan total skor setiap responden diperoleh hasil nilai r hitung lebih besar dari r kritis 0.300.

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukurannya dapat diandalkan dan konsisten. Pada tabel hasil pengujian berikut diketahui bahwa semua variabel mempunyai alpha di atas 0.60 yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan.

Tabel 1: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai kritis (α) = 5%	Keterangan
Budaya Organisasi	0.650	0.600	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.784	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.718	0.600	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2022

Berdasarkan angka-angka reliabilitas *cronbach alpha* tersebut tampak bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel,

yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan membentuk ukuran yang reliabel dari masing-masing variabel.

Analisis regresi linear berganda

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

Variabel	Parameter				
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.
Budaya_Org.	0,944	0,890	3,714	0,544	0,000
Ling_Kerja				0,531	0,000

Pengujian Signifikan

F hitung > F tabel = 109,774 > 3,354

Keterangan: Variabel Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah 2022

Berdasarkan Tabel 2, nilai F hitung > F tabel sebesar 109,774, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari alpha 0.05, maka H_0 tolak, H_a terima, artinya ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Fungsi Retail Sales Jawa Bagian Barat. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.890, artinya budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 89,0% kepada kinerja karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Fungsi Retail Sales Jawa Bagian Barat, sedangkan sisanya sebesar 11,0% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 3,714 + 0,544 (X_1) + 0,531 (X_2)$$

Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Fungsi Retail Sales Jawa Bagian Barat pada tingkat nyata 99%. Koefisien budaya organisasi sebesar 0,544, artinya jika ada perbaikan budaya organisasi satu kali, maka kinerja karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Fungsi Retail Sales Jawa Bagian Barat akan meningkat sebesar 0,544 kali atau sebaliknya dengan asumsi lingkungan kerja tidak berubah. Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,531, artinya jika ada perbaikan lingkungan kerja satu kali, maka kinerja karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Fungsi Retail Sales Jawa Bagian Barat, akan meningkat sebesar 0,531 kali atau sebaliknya, dengan asumsi budaya organisasi tidak berubah.

Analisis regresi linear sederhana

Tabel 3: Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Parameter					α
	R	R Square	Kons tanta	Koefisien Regresi	Sig	
Budaya_Org	0,863	0,745	5,727	1,071	0,000	0,05

Pengujian Signifikan

t hitung > t tabel = 9,033 > 2,048

Keterangan: Variabel Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah 2022

Berdasarkan Tabel 3, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.745, artinya budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 74,5% kepada kinerja karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Fungsi Retail Sales Jawa Bagian Barat, sedangkan sisanya sebesar 25,5% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti.

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 5,727 + 1,071(X_1)$$

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata

99% terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Fungsi Retail Sales Jawa Bagian Barat. Koefisien budaya organisasi sebesar 1,071, artinya jika ada perbaikan budaya organisasi satu kali, maka kinerja karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Fungsi Retail Sales Jawa Bagian Barat akan meningkat sebesar 1,071 kali. Nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari alpha 0.05, maka H_0 tolak, H_a terima, artinya ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Fungsi Retail Sales Jawa Bagian Barat.

Tabel 4: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Parameter					α
	R	R Square	Kons tanta	Koefisien Regresi	Sig	
Ling_Kerja	0,897	0,804	10,152	0,835	0,000	0,05

Pengujian Signifikan

t hitung > t tabel = 10,728 > 2,048

Keterangan: Variabel Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.804, artinya lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 80,4% kepada kinerja karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Fungsi Retail Sales Jawa Bagian Barat, sedangkan sisanya sebesar 19,6% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti.

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 10,152 + 0,835(X_2)$$

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Fungsi Retail Sales Jawa Bagian Barat. Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,835, artinya jika ada perbaikan lingkungan kerja satu kali, maka kinerja karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Fungsi Retail

Sales Jawa Bagian Barat akan meningkat sebesar 0,835 kali. Nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari alpha 0.05, maka H_0 tolak, H_a terima, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Fungsi Retail Sales Jawa Bagian Barat.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Fungsi Retail Sales Jawa Bagian Barat

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Fungsi Retail Sales Jawa Bagian Barat. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Malale, *et al.* (2020), Firdaus, (2019), dan Sulistiawan, *et al.*, (2017), yaitu menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga dapat diterima.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Fungsi Retail Sales Jawa Bagian Barat

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan perusahaan, berani mengambil risiko dalam mengembangkan perusahaan, melakukan penilaian hasil atas pekerjaan yang dilaksanakan karyawan, karyawan memenuhi kebutuhan untuk mengerjakan pekerjaan, perusahaan mendukung prestasi kerja karyawan, karyawan berusaha dengan teliti dalam bekerja dan memiliki tingkat keakuratan dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian

yang dilakukan oleh Iqram dan Rizal (2019) dan Sugiono dan Ardiansyah, (2021). yaitu menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua dapat diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Fungsi Retail Sales Jawa Bagian Barat

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan bahwa penerangan di ruang kerja karyawan sudah mencukupi, temperatur udara dapat disesuaikan dengan kondisi, kelembaban di ruang kerja dipengaruhi temperatur udara, sirkulasi udara ditata dengan baik, kebisingan di tempat kerja sudah dapat diredam, sesama rekan kerja menjalini hubungan yang harmonis, dekorasi ruang kerja ditata dengan baik, musik nada lembut membuat semangat kerja, dan karyawan merasa nyaman dalam bekerja karena adanya pengamanan satpam. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusuma, (2021) dan Khairullah, *et al.*, (2020), yaitu menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut: 1) Budaya organisasi dan lingkungan kerja mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Fungsi Retail Sales Jawa Bagian Barat. 2) Budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Fungsi Retail Sales Jawa Bagian

Barat. 3) Lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Fungsi Retail Sales Jawa Bagian Barat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang berkepentingan, yaitu: 1) Budaya organisasi PT. Pertamina Patra Niaga Fungsi Retail Sales Jawa Bagian Barat sudah cukup baik, sehingga pimpinan terus perlu mempertahankannya dengan membangun iklim kerja yang mendukung budaya organisasi untuk mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. 2) Lingkungan kerja yang kondusif, aman dan nyaman harus selalu diperhatikan lebih baik lagi oleh PT. Pertamina Patra Niaga Fungsi Retail Sales Jawa Bagian Barat. Hal ini bertujuan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga efektivitas kerjanya meningkat dengan demikian akan dapat meningkatkan kinerjanya. 3) Untuk penelitian yang akan datang diharapkan para peneliti menambah jumlah sampel yang akan diteliti agar penelitian dapat lebih valid.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bernardin, H.J. & Russel, J.E.A. 1993. *Human Resource Management an Experiential Approach*. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc.
- Firdaus. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Banjarmasin Post Group (B. Post)". *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. Jilid 5 No. 2 Juli 2019. Hal. 282-289. ISSN Online: 2615-2134.
- Ilyas, Yaslis. 2012. *Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia
- Iqram, Jalil dan Rizal, Samsul. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kab. Barru". *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 3 No. 1 Tahun 2019. Hal. 54-65.
- Ivancevich, et al. 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Khairullah, Ahmad Faishal., Poerbo, Suryadi dan Suwardi. 2020. "The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance of PT Pos Indonesia (Persero) Semarang Post Office 50000". *Jurnal Admisi dan Bisnis*, Vol. 21 No. 1 Tahun 2020. Pp. 67-74.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empa.
- Kusuma, Aditya Angga. 2021. "The Effect of the Working Environment on Employee Performance". *Jurnal Business and Entrepreneurial Review*. Vol 31, No. 1 April 2021. Page 1-10. ISSN: 2252-4614 (Online); ISSN: 0853-9189 (Print)
- Malale, Marten Rudolf., Adolfini dan Dotulong, Lucky O.H. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mega Tbk Cabang Manado". *Jurnal EMBA*. Vol. 8 No. 4 Oktober 2020. Hal. 845-854. ISSN: 2303-1174.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kesepuluh, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Rivai, Veithzal dan Basri. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruky, Achmad S. 2011, *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Schein, Edgar H. 2010. *Organizational Culture and Leadership*. Jossey Bass. San Francisco.
- Schultz, D. & Schultz, S. E. 2006. *Psychology & Work Today*. (9th ed). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Sugiono, Edi dan Ardhiansyah, Rizki Perdana. 2021. "The Influence of Organizational Culture on Employee Performance: Job Satisfaction as an Intervening". *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*. Vol. 5 Issue 3, September 2021. Page 1143-1151. E-ISSN: 2614-1280; P-ISSN: 2622-4771.
- Sugiyono. 2018. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Sulaksono, Hari. 2015. *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sulistiawan, Deni., Riadi, Sukisno S dan Maria, Siti. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Kinerja*. Vol. 14 No. 2. 2017. Hal. 61-69. Print ISSN: 1907-3011; Online ISSN: 2528-1127.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.