

**Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada Toko Taqwa Mulia Batanghari**

Suryadi³, Slamet Tedy Siswoyo², Nila Tri Lestari³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Muhammadiyah Metro

E-mail: nilalpg2020@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada Toko Taqwa Mulia Batanghari Metode Penelitian Digunakan pendekatan deskritif dan kuantitatif dalam penelitian ,populasi dan sampel adalah karyawan toko taqwa mulia Batanghari sebanyak 38 karyawan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner . Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Pengujian prasyarat instrument yaitu Uji validitas menggunakan pearson product moment. Uji reabilitas menggunakan uji cronbach alpha Untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini Uji normalitas, Uji linieritas, Uji homogenitas Pemilihan teknik tersebut dilakukan dengan melakukan Uji regresi linear berganda, Uji T, Uji F dan uji variabel moderasi alat yang digunakan analisis data dan moderated regression analysis (MRA) dengan program SPSS.hasil penelitian menunjukan 1) budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2)lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, 3) budaya organisasi yang dimoderasi oleh variabel motivasi memiliki nilai yang dapat diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi mampu memoderasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. 4) lingkungan kerja yang dimoderasi oleh variabel motivasi memiliki nilai yang dapat diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi mampu memoderasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci ; Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karywan, Motivasi

Abstrak

The purpose of this research was to find out whether there was an influence of organizational culture and working environment towards the employee performance with motivation as a moderating variable at the taqwa mulia store at Batanghari sub-district. The research Methods applied Descriptive and quantitative approaches. The population and sample were the employees of taqwa mulia shop at Batanghari sub-district, with a total of 38 employees. The data collection technique used a questionnaire. The research data were analyzed by testing the prerequisites instrument, namely the Pearson product moment validity test. Furthermore, the reliability test used the Cronbach alpha test. Furthermore, to test the research hypothesis, the researcher utilized normality test, linearity test and homogeneity test. Next, a multiple linear regression test, T test, F test were performed and tested with the moderating variable in order to analyze the data of this study. Furthermore, data analysis were undertaken through moderated regression analysis (MRA) with the SPSS program. Based on the results of this study, it showed that: 1) organizational culture influenced the employee performance. 2) the working environment had a positive effect on the employee performance, 3) the organizational culture which was moderated by motivational variables had an acceptable value, so it can be concluded that motivational variables are able to moderate organizational culture on the employee performance. 4) the working environment is

moderated by the variable motivation which has an acceptable value. Based on these results it can be concluded that the motivational variable is able to moderate organizational culture on employee performance.

Keywords ; *Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance, Motivation*

I. PENDAHULUAN

Sebagai mahluk sosial, karyawan tidak terlepas dari berbagai nilai dan norma sosial yang ada di perusahaan. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara karyawan bertingkah laku, cara menggambarkan pekerjaannya, cara bekerja dengan koleganya, dan cara memandang masa depan dengan wawasan yang luas ditentukan oleh norma, nilai dan kepercayaannya. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak yang dapat menggerakan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Sutrisno (2018). Setiap individu yang tergabung di dalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan itu akan dilebur menjadi satu di dalam sebuah budaya yaitu budaya organisasi, untuk menjadi sebuah kelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang telah disepakati bersama sebelumnya, tetapi dalam proses tersebut tidak tertutup kemungkinan ada individu yang bisa menerima dan juga yang tidak bisa menerimanya, yang mungkin bertentangan dengan budaya yang dimilikinya.

Menurut Nabawi (2019) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Selanjutnya menurut kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Menurut Sembiring (2020) lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya.

Menurut Hidayat, (2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan toko taqwa mulia dalam melakukan tugasnya diantaranya adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja, yaitu secara kebutuhan dalam kinerja manusia sangat membutuhkan yang namanya Budaya organisasi dan lingkungan kerja yang baik di dalam bekerja yang mana biasanya Lingkungan kerja yang baik sangat dibutuhkan untuk para karyawan, maka dari itu penulis mempunyai tujuan untuk meningkatkan lagi kesadaran tentang pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pada karyawan toko taqwa mulia.

Berdasarkan latar belakang tersebut, Artikel ini bertujuan untuk mengerahui bagaimana pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

II. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian Digunakan pendekatan deskritif dan kuantitatif dalam penelitian, populasi dan sampel adalah karyawan toko taqwa mulia Batanghari sebanyak 38 karyawan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Alat analisis yang digunakan yaitu pengujian prasyarat instrument menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, pengujian prasyarat analisis menggunakan uji normalitas, uji linieritas dan uji homogenitas, serta pengujian model analisis menggunakan uji regresi linier berganda.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	sig	A	kesimpulan
1	Budaya Organisasi	0,128	0,05	Normal
2	Lingkungan Kerja	0,200	0,05	Normal
3	Motivasi	0,200	0,05	Normal

B. Uji Linieritas

No	Variabel	F hitung	Sig	kesimpulan
1	X1 atas Y	1,722	0,127	Linier
2	X2 atas Y	1,372	0,225	Linier
3	Z atas Y	0,502	0,917	Linier

Dari tabel dapat diketahui keseluruhan nilai F hitung lebih kecil dari F tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, yang artinya dapat hubungan signifikan secara linier antara keseluruhan variabel X1, X2, dan Z dengan Variabel (Y)

C. Uji Homogenitas

No	Variabel	sig	A	kesimpulan
1	X1 atas Y	0,793	0,05	Homogen
2	X2 atas Y	0,529	0,05	Homogen
3	Z atas Y	0,852	0,05	Homogen

1. Uji homogenitas varian x1 atas y

Berdasarkan hasil perhitungan untuk pengujian homogenitas varian x1 atas y diperoleh nilai sig. $0,793 > 0,05$, artinya data variabel budaya organisasi (x1) bedasarkan variabel kinerja karyawan (y) mempunyai variabel yang homogen.

2. Uji homogenitas varian x2 atas y

Berdasarkan hasil perhitungan untuk pengujian homogenitas varian x2 atas y diperoleh nilai sig. $0,529 > 0,05$, artinya data variabel lingkungan kerja (x2) bedasarkan variabel kinerja karyawan (y) mempunyai variabel yang homogen.

3. Uji homogenitas varian z atas y

Berdasarkan hasil perhitungan untuk pengujian homogenitas varian Z atas Y diperoleh nilai sig. $0,852 > 0,05$, artinya data variabel motivasi (Z) bedasarkan variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai variabel yang homogen

D. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.825	.850		32.723	.000
	Budaya Organisasi	.087	.011	.203	7.653	.000
	Lingkungan Kerja	.231	.021	.367	11.084	.000
	Motivasi	.370	.013	.581	28.213	.000

a. Dependent Variable: Y

- 1) Konstanta =27,862 ini menunjukkan tingkat konstanta, dimana jika variabel Budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2) motivasi (Z) adalah 0, maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 27,862, dengan asumsi variabel lain tetap.
- 2) Koefesien budaya organisasi =0,087 > 0 ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan artinya ada hubungan yang searah antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Apabila budaya organisasi ditingkatkan kinerja karyawan akan meningkat.
- 3) Koefesien lingkungan kerja =0,231 > 0 ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan artinya ada hubungan yang searah antara Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.
- 4) Koefesien motivasi =0,370 > 0 ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (Z) berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan artinya ada hubungan yang searah antara motivasi dengan kinerja karyawan.

1. Uji t

- 1) Berdasarkan hasil dari tabel diatas diketahui variabel Budaya Organisasi (X1) mendapatkan nilai t hitung $7.653 > t$ tabel yaitu 2,032 dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0.05$ hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y)
- 2) Berdasarkan hasil dari tabel diatas diketahui variabel Lingkungan kerja (X2) mendapatkan nilai t hitung $11.084 > t$ tabel yaitu 2,032 dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0.05$ hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y)
- 3) Berdasarkan hasil dari tabel diatas diketahui variabel Motivasi (Z) mendapatkan nilai t hitung $28.213 > t$ tabel yaitu 2,032 dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0.05$ hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

2. Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1139.915	3	379.972	11.962	.000 ^b
	Residual	1079.980	34	31.764		
	Total	2219.895	37			

A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
B. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

Dari tabel diatas hasil uji menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada tabel yaitu 0,000 artinya < dari 0,05 dengan nilai F hitung 11,962 > F tabel 2,88 kesimpulan yang didapatkan adalah seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh positif dengan signifikan terhadap variabel dependen.

3. Uji R² Koefesien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 ^a	.513	.471	5.636
A. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja				

- 1) R Square sebesar 0,513 atau 51,3% variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi dapat dijelaskan oleh variabel kinerja karyawan. 48,7% lainnya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
- 2) Adjusted R square sebesar 0,471 atau 47,1% variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi dapat dijelaskan oleh variabel kinerja karyawan. 52,9% lainnya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
- 3) Std. Error of Estimate artinya mengukur variasi dari angka prediksi. Nilai standard error of estimate 5,636 semakin kecil nilai standard error of estimate berarti model semakin baik.

4. Uji Moderasi Variabel motivasi

a. Moderasi motivasi terhadap budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil Uji Regresi	R square	Sig.
Regressi Moderasi Z terhadap X1 terhadap Y	0,561	0,002

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari hasil uji moderasi tersebut diperoleh hasil bahwa nilai R square 0,562 dan nilai signifikansi 0,002 < 0,05 menunjukkan bahwa motivasi adalah variabel moderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

b. Moderasi motivasi terhadap Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil Uji Regresi	R square	Sig.
Regressi Moderasi Z terhadap X2 terhadap Y	0,513	0,001

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari hasil uji moderasi tersebut diperoleh hasil bahwa nilai R square 0,513 dan nilai Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan secara keseluruhan maka dapat dimaknai dan dibahas sehingga dapat diberikan pembahasan sebagai berikut:

1) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator yang digunakan pada variabel kerangka pemikiran meliputi budaya organisasi memiliki nilai yang dapat diterima,

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator yang digunakan pada variabel kerangka pemikiran meliputi lingkungan kerja memiliki nilai yang dapat diterima, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Budaya Organisasi Dengan Variabel Moderasi (Motivasi) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator yang digunakan pada variabel kerangka pemikiran meliputi budaya organisasi yang dimoderasi oleh variabel motivasi memiliki nilai yang dapat diterima, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4) Pengaruh Lingkungan Kerja Dengan Variabel Moderasi (Motivasi) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator yang digunakan pada variabel kerangka pemikiran meliputi lingkungan kerja yang dimoderasi oleh variabel motivasi memiliki nilai yang dapat diterima, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Anlaysis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hidayat, R. 2021. Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja. *Jurnal sekretari dan manajemen*. Vol 5 No. (1).

Hidayat, A. 2021. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervenin. *JIMMU*. Volume 6 Nomor (2).

Hidayat, R. 2021. Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*. Volume 5 No.(1).

Kristianti,L, S., Affandi, A., N, Sunarsi, D., dan Rozi ,A. 2021. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Perkusi*. Vo. 1, No.(1).

Mafrah, N. 2019. Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik dengan motivasi sebagai variabel moderating terhadap kinerja pegawai PT pegadaian (PERSERO) kantor cabang Palembang. *JURNAL Ecoment Global*. Volume 4 Nomor (1).

Nabawi, R., 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol 2, No.(2).

Sutrisno, E.,2018. *Budaya Organisasi*.Edisi Pertama. Cetakan kelima.Prenadamedia Group. Jakarta.

Jurnal Manajemen Diversifikasi

Vol. 4. No. 2 (2024)

Sutrisno. 2018. Pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai badan pusat statistik. *Jurnal pengembangan wirasasta*. Vol.20 No.(01).

Suwarto, 2014. Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Sorini Agro Asia Corporindo Tbk, Cabang Lampung, *jurnal manajemen*. Vol.8 No.2

Tambunan, A, P. 2018. Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*. Volume 4 Nomor (2).