

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT. WIJAYA PERKASA INDAH

Firda Rohma Firadianzah¹, Drs. I Ketut Surabagiarta²

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}

Email : firdarohma.firadianzah01@gmail.com¹, i.ketut.surabagiarta511@gmail.com

Penelitian ini bertujuan menganalisa serta mengetahui pengaruh dari budaya organisasi & lingkungan kerja terhadap semangat kerja PT. Wijaya Perkasa Indah, Pendekatan yang dipakai di penelitian ini yakni deskriptif kuantitatif, dengan memakai non probability sampling. metode yang dipakai yakni purposive sampling. Dengan jumlah sampel sejumlah 85 karyawan PT. Wijaya Perkasa Indah. Diketahui bahwa nilai t_{hitung} budaya organisasi sebesar 1,989 dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai t_{tabel} lingkungan kerja sebesar 1,680 dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan adanya pengaruh budaya organisasi & lingkungan kerja terhadap semangat kerja PT. Wijaya Perkasa Indah secara positif & signifikan. Kata kunci: Budaya organisasi, lingkungan kerja & semangat kerja.

Kata kunci: Budaya organisasi, lingkungan, semangat kerja.

ABSTRACT

This study aims to analyze and determine the influence of organizational culture & work environment on the work spirit of PT. Wijaya Perkasa Indah. the approach used in this research is quantitative descriptive, using non-probabilistic sampling. the method used is purposive sampling. With a sample of 86 employees of PT. Wijaya Perkasa Indah. It is known that the t_{count} of organizational culture is 1.989 with a significance level of 0.000 < 0.05. T_{count} value of the work environment is 1.680 with a significance level of 0.000 < 0.05. So it can be concluded that there is an influence of organizational culture & work environment on the work spirit of PT. Wijaya Perkasa Indah.

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja ialah tempat dimana para tenaga kerja melakukan aktivitasnya untuk menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan perusahaan. Hal ini karena lingkungan kerja menjadi faktor penting di dalam suatu organisasi atau perusahaan agar selalu terjaga dengan baik. Lingkungan kerja pada suatu organisasi atau perusahaan harusnya menciptakan kondisi yang stabil, agar dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan. Oleh karena tugas dan peran pemimpin organisasi ataupun perusahaan sangat vital dalam menjaga dan merawat manajemen organisasi yang baik. Pimpinan organisasi sangat diperlukan mengenai rencana serta ide bagi perusahaan, karena penentu kebijakan serta pengambilan keputusan ialah hak dari pimpinan perusahaan. pimpinan organisasi berhak untuk mengawasi serta mengatur tenaga kerja apabila tidak maksimal dalam menjalankan tugas serta kewajibannya. Pimpinan perusahaan benar-benar harus sangat kerja keras serta kerja maksimal untuk terus mengawasi setiap perkembangan dari semua bidang yang ada di perusahaan. Perusahaan benar-benar akan memenuhi target dan tujuannya apabila semua pemangku kepentingan yang ada di perusahaan bisa bersinergi serta bersatu agar perusahaan bisa meminimalisir segala bentuk resiko. Resiko akan terus ada meski segala upaya telah dilaksanakan dan diminimalisir. Organisasi seringkali dibenturkan oleh banyak kepentingan pribadi, apabila organisasi di dalamnya diisi oleh orang yang profesional akan berdampak baik terhadap kinerja organisasi tersebut. serta apabila organisasi diisi oleh orang dengan kepentingan tertentu akan berpotensi terjadi permasalahan yang berakibat buruk. Ruang lingkup penelitian

dilaksanakan di PT. Wijaya Perkasa Indah, yakni dengan karyawan yang berjumlah 550 orang. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang memiliki tenaga kerja cukup banyak, sehingga terjadi pola hubungan antar pekerja, sehingga kegiatan kontak sosial sering terjadi setiap hari, hal ini perlu adanya kesinambungan kondisi sosial antar pribadi pekerja, sehingga kondusifitas

lingkungan kerja tetap terjaga dengan baik dan stabil. Pekerja menjadi tulang punggung keluarga, penggerak ekonomi bangsa, investasi perusahaan, serta menjadi penerus generasi bangsa dengan berbagai keahlian. Oleh karena itu perusahaan harus menjamin kesehatan dan lingkungan kerja dengan baik. Sehingga pekerja dapat melaksanakan kewajibannya dan menyelesaikan tugasnya dengan baik dan efektif. Pekerja ialah investasi utama perusahaan, hal ini harus menjadi perhatian khusus oleh perusahaan yang memiliki pekerja dengan usia yang produktif, karena dengan memiliki pekerja dengan usia yang produktif harus menyumbang ide-ide dan pemikiran moderen. Pekerja harus dilindungi pada semua aspek yang ada. Apabila ini dapat di kerjakan dengan baik akan menjadi keuntungan dalam jangka panjang perusahaan. Penelitian ini merupakan penelitian pembaruan dari penelitian terdahulu sebagai data pembariding untuk penelitian yang akan datang. Apabila organisasi mempunyai bekerja dengan usia produktif dengan jumlah mayoritas, hal ini akan sangat baik bagi organisasi dalam mengarahkan segala kemampuan yang ada, karena untuk mencapai target dibutuhkan tenaga kerja yang kompeten serta memiliki keahlian khusus. Tenaga kerja dengan keahlian khusus akan menjadi prospek baik dikemudian hari apabila terdapat program jenjang karir di organisasi tempat bekerja. Jenjang karir bagi bekerja sangat penting adanya untuk memotivasi para bekerja keseluruhan agar mengarahkan kemampuan terbaiknya bagi organisasi. Berdasarkan fenomena di atas, maka dapat disimpulkan rumusan

masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja karyawan pt.wijaya perkasa indah ?
2. Adakah pengaruh Lingkungan kerja terhadap semangat kerja pt. Wijaya perkasa indah ?
3. Adakah pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pt. Wijaya perkasa indah.

METODE

Pendekatan penelitian yang dipakai yakni deskriptif kuantitatif dan Populasi dalam penelitian yakni karyawan PT. Wijaya Perkasa Indah sejumlah 550 karyawan, Sampel pada penelitian ini berjumlah 85 karyawan. Teknik Pengumpulan Data yang akan dilakukan dalam penelitian ini dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab dan pengumpulan data dengan dokumentasi. Prosedur yang dilakukan peneliti dalam mengumpulkan data adalah sebagai berikut:

1. Mengajukan permohonan izin Pelaksanaan penelitian di PT. Wijaya perkasa indah
2. Pembagian Kuesioner (angket), kepada 85 responden karyawan di PT. Wijaya perkasa indah
3. Hasil kuesioner di klasifikasikan dan dihitung untuk mengetahui pengaruh tidaknya terhadap variabel yang diteliti.
4. Melakukan analisis data dari hasil perhitungan angket dan data lainnya.
5. Menyimpulkan dan memberikan saran terhadap penelitian tersebut dalam laporan hasil penelitian.

HASIL

1. Hasil uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur.

Hasil Pengujian Variabel Budaya Organisasi

No	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1.1	0,896	0,213	Valid
2	X1.1.2	0,932	0,213	Valid
3	X1.2.1	0,840	0,213	Valid
4	X1.2.2	0,706	0,213	Valid
5	X1.3.1	0,738	0,213	Valid
6	X1.3.2	0,940	0,213	Valid
7	X1.4.1	0,60	0,213	Valid
8	X1.4.2	0,337	0,213	Valid

Hasil Pengujian Variabel Lingkungan Kerja

No	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X2.1.1	0,740	0,213	Valid
2	X2.1.2	0,815	0,213	Valid
3	X2.2.1	0,804	0,213	Valid
4	X2.2.2	0,827	0,213	Valid
5	X2.3.1	0,842	0,213	Valid
6	X2.3.2	0,696	0,213	Valid

Hasil Pengujian Variabel Semangat Kerja

No	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y1.1.1	0,744	0,213	Valid
2	Y1.1.2	0,449	0,213	Valid
3	Y1.2.1	0,833	0,213	Valid
4	Y1.2.2	0,649	0,213	Valid
5	Y1.3.1	0,704	0,213	Valid
6	Y1.3.2	0,633	0,213	Valid
7	Y1.4.1	0,909	0,213	Valid
8	Y1.4.2	0,900	0,213	Valid

Tabel di atas terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

2. Hasil Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama.

Variabel	Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0,899	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,847	Reliabel
Semangat Kerja	0,862	Reliabel

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu di atas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi.

Coefficients^a

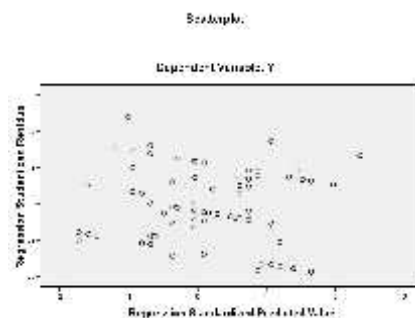
		Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	t	Beta	Partial	Tolerance	VIF
1	(Constant)	46.00	4.33					
2	Budaya Organisasi	3.30	1.30	2.54	.300	.300	.965	1.036
3	Lingkungan Kerja	2.70	1.30	2.08	.250	.250	.965	1.036

a. R Squared = .250 (Adjusted R Squared = .200)

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10% yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90% dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

b. Hasil uji Heterokedastisitas

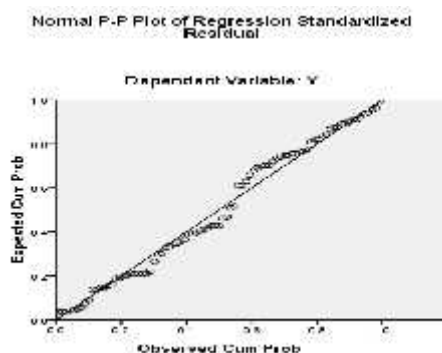
Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Dari grafis tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

c. Uji normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal ataukah tidak.



Dari gambar tersebut didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal.

d. Uji autokorelasi

Uji ini dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t -1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan problem autokorelasi. Untuk menguji ada tidaknya gejala autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson dengan SPSS.

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Cook's Distance
1	.305 ^a	.093	.077	4.489	1.742

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel output Mode; Summary” di atas, diketahui nilai Durbin –Watson (d) adalah sebesar 1,746. Selanjutnya nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai tabel durbin watson pada signifikansi 5% dengan rumus (k;n). adapun jumlah variabel independen adalah 2 atau “k” 2, sementara jumlah sampel atau “N” = 85, maka (k;n) = (2;85). Angka ini kemudian kita lihat pada distribusi nilai tabel durbin watson. Maka ditemukan nilai dl sebesar 1,600 dan du sebesar 1,696. Nilai Durbin-Watson (d) sebesar 1,746 lebih besar dari batas atas (du) yakni 1,696 dan kurg dari (4-du) $4-1,696 = 2,304$. Maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji durbin watson di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi. Dengan demikian maka analisis regresi linier berganda untuk uji hipotesis penelitian di atas dapat dilakukan atau dilanjutkan.

4. Hasil Uji Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas dari heterokdastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	Sig.
1	(Constant)	18,433	4,185		,000
	X1	,184	,092	,213	,000
	X2	,276	,064	,450	,000

a. Dependent Variable: Y

$$Y = 18,433a + 0,184 X1 + 0,276 X2$$

Keterangan :

Y = Semangat Kerja

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Lingkungan Kerja

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- Variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap semangat kerja.
- Koefisien budaya organisasi memberikan nilai sebesar 0,184 yang berarti bahwa jika budaya organisasi semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka semangat kerja akan mengalami peningkatan.
- Koefisien lingkungan kerja memberikan nilai sebesar 0,276 yang berarti bahwa jika lingkungan kerja semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap maka semangat kerja akan mengalami peningkatan.

5. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji F (Pengujian hipotesis secara simultan)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut :

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1293.112	2	646.556	4.201	.014
	Residual	622.226	50	12.445		
	Total	1915.338	52			

a. R Squared = .675

b. Predicted Change

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistic menunjukkan nilai F hitung = 4,201. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel budaya organisasai dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja.

b. Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Penguji dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p-value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	2343.343		1.988	.000
	XB1	52.921	.095	1.989	.000
	XB2	27.616	.062	1.000	.000

a. R Squared = .675

1. Uji Hipotesis 1 (H1)

Perumusan hipotesis :

Ho : $\beta = 0$ tidak ada pengaruh positif antara budaya organisasi dengan semangat kerja.

Ha : $\beta > 0$ terdapat pengaruh positif budaya organisasi dengan semangat kerja

Dari tabel 4.14 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis budaya organisasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,989 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H1 “budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja” diterima.

2. Uji Hipotesis 2 (H2)

Perumusan hipotesis :

- $H_0 : \beta = 0$ tidak ada pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan semangat kerja.
- $H_a : \beta > 0$ terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan semangat kerja.

Berdasarkan paparan diatas terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja menunjukan nilai t hitung sebesar 1,680 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_0 . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H2 “ Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Semangat kerja “ diterima.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistic dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi budaya organisasi dan lingkungan kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula semangat kaerja yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

SIMPULAN

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan semangat kerja. Pengujian membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap semangat kerja. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh koefisien sebesar 0,184 dan nilai t hitung sebesar 1,989 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_0 .
2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan semangat kerja. Pengujian membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap semangat kerja. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,276 dan nilai t hitung sebesar 1,680 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak.
3. Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan statistic menunjukan nilai F hitung = 4,201. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05. Maka diperoleh nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel budaya organisasai dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja.

IMPLIKASI

1. Bagi Perusahaan dalam Budaya Organisasi

Hendaknya perusahaan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan lebih menitikberatkan pada budaya organisasi, dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan PT. Wijaya Perkasa Indah tersebut diperoleh data bahwa karyawan memiliki budaya organisasi yang tinggi ada karyawan lain, sehingga bisa lebih mengoptimalkan karyawannya, misalnya dengan penghargaan terhadap karyawan sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan yang lebih baik lagi.

2. Bagi Perusahaan dalam Lingkungan Kerja

Sebaiknya meningkatkan sarana dan prasarana yang berkaitan dengan ruangan dan lingkungan kerja karyawan yang berkaitan dengan proses pekerjaan karyawan, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Hasil menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja. Karena dengan semakin baik semangat kerja karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penyebaran kuesioner dilakukan pada waktu yang kurang kondusif karena adanya COVID-19

DAFTAR PUSTAKA

- Abdiyanto. 2016. Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Baja Pertiwi Industri Medan. Jurnal : Universitas Panca Budi Medan.
- Amelia Pratiwi. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Capem Duri. Jurnal : Universitas Pekanbaru Riau.
- “Berita Budaya Organisasi “
(<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-bontang/baca-berita/16995/Apel-Pagi-Sebagai-Budaya-Organisasi-Untuk-Mewujudkan-Sinergi.html>), diakses tanggal 9 november 2019)
- “Lingkungan Kerja”
(<https://www.liputan6.com/health/read/3853229/lingkungan-seperti-ini-yang-seharusnya-pekerja-dapatkan>), diakses tanggal 10 november 2019)
- “Semangat Kerja Karyawan”
(<https://www.kompasiana.com/yupiter/5d0f8952097f365a877f7883/semangat-karyawan-tak-terukur-membahayakan-perusahaan?page=all>), diakses tanggal 5 november 2019).

