

Fathorroosi

by UNITRI Press

Submission date: 26-Jun-2023 09:44AM (UTC+0700)

Submission ID: 1995257316

File name: Fathorroosi.docx (51.84K)

Word count: 1297

Character count: 8699

12
**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN AIR MINERAL
DALAM KEMASAN “LABINI”**

(Studi Pada Perusahaan AMDK Labini Sokobanah Sampang)

SKRIPSI



Disusun oleh :

FATHORROSI

NIM : 2019120022

ABSTRAK

Implikasi pertumbuhan ekonomi dalam dunia bisnis sangat cepat. Perusahaan terus mengembangkan dan meningkatkan potensi untuk menunjang kinerja karyawan serta tidak melupakan *culture* yang diterapkan dalam perusahaan tersebut. Kelancaran sirkulasi perusahaan didorong dengan lingkungan yang sesuai sehingga kapasitas didalam perusahaan tetap konsisten dan memberikan kenyamanan serta keamanan untuk setiap *stake holder*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan kuesioner yang disebar ke karyawan perusahaan AMDK "LABINI". Responden di dalam perusahaan ini berjumlah 44 sebagai sampel berdasarkan rumus sampel jenuh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu. Analisis linier berganda dan metode analisis statistik deskriptif.

Temuan pengujian hipotesis (X1) telah membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai T hitung sebesar 5,988 lebih besar dari T tabel 2,01954, sesuai dengan hasil perhitungan yang telah dilakukan. Hasil tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan ambang batas signifikansi sebesar 0,001. Temuan pengujian hipotesis (X2) telah menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung sebesar 2.436 lebih besar dari t tabel 2.01954 sesuai dengan hasil perhitungan yang telah dilakukan. Hasil tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan tingkat signifikansi 0,019. Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 0,05, maka nilai F tabel sebesar 3,22.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah

Saat ini dalam dunia bisnis, pertumbuhan ekonomi berimplikasi pada bisnis yang beroperasi secara lambat maupun yang beroperasi dengan cepat. Perusahaan melakukan pembaharuan kinerja karyawan untuk meningkatkan potensi dan skill dengan harapan karyawan untuk terus ikut bersaing pada perubahan lingkungan dalam semua bidang aspek kehidupan, termasuk sikap dan perilaku individu dengan aktivitas manusia dalam perusahaan yang dapat direspon dan mempunyai hubungan serta pengaruh dalam interaksi regional maupun nasional untuk menunjang tingkat kinerja yang diharapkan perusahaan.

Dalam rangka percepatan kemajuan perusahaan secara nasional, tergantung dengan beberapa unsur salah satunya ¹³ sumber daya manusia yang dimiliki dalam menunjang kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan mengalami peningkatan dan penurunan di beberapa situasi kinerja karyawan berperan penting dalam keberlangsungan perusahaan guna mempertahankan nilai dan kualitas perusahaan tersebut. Peralatan modern dan sarana, prasarana yang telah lengkap tidak menjadi acuan utama dalam tercapainya tujuan perusahaan melainkan lebih bergantung pada orang yang melakukan pekerjaan tersebut sesuai kompetensi dan mutu dari karyawan tersebut. Karena hal diatas, perusahaan tidak akan berjalan secara efektif tanpa koneksi antara sumber daya manusia dan teknologi yang semakin maju serta diterapkan dengan SDM yang mumpuni Menurut Askiyanto, M. dkk (2022).

Dengan hal tersebut strategi pemekaran karyawan akan kalah bersaing dan mempunyai konsekuensi kegagalan terhadap perusahaan ketika kurangnya perhatian dan titik fokus untuk mempertahankan karyawan yang mempunyai keahlian tinggi, yang mampu mengikuti perubahan lingkungan pasar yang kompetitif dan memiliki peranan khusus dalam strategiknya perusahaan menurut Nugroho, A. P dkk (2020). Dalam jangka pendek maupun jangka panjang perusahaan sumber daya manusia berperan sebagai motor penggerak yang memegang kendali untuk keberlangsungan perusahaan meskipun tidak semua keputusan berdampak baik ada kalanya untung dan rugi menjadi sebuah mekanisme yang harus dilalui.

Dalam meningkatkan laba perusahaan ditinjau dari aspek kinerja melalui prestasi dan insentif yang dikerjakan karyawan, dalam menunjukkan peningkatan kinerja ketika aktivitas mereka diimbangi dengan lingkungan yang positif. Hal ini dikarenakan sangat penting bagi pihak yang berwenang untuk memperhatikan aspek lingkungan yang ada guna meningkatkan kinerja karyawannya agar lebih produktif dan lebih baik menurut Susanti, R. A. D. dkk (2022). Kebutuhan material juga sangat mendasar yaitu melalui pemberian reward, salah satu tujuan pemberian reward oleh perusahaan adalah Memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Termasuk budaya organisasi yang menjadi perbedaan dari perusahaan yang lain dan harus disampaikan serta diterapkan oleh sumber daya manusia diperusahaan tersebut namun tidak meninggalkan norma-norma, nilai-nilai dan filosofi demi tercapainya kinerja yang baik terhadap perusahaan. Menurut Robbins (2012), budaya organisasi juga dapat dinyatakan sebagai suatu sistem kesamaan arti/makna,

yang dianut oleh para anggotanya, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Perusahaan AMDK LABINI adalah sebuah merek dagang yang dimiliki dan dikelola oleh koperasi pondok pesantren aneka usaha bata – bata (Kopontren Auba), Sejak didirikan tahun 2015 perusahaan ini mengalami peningkatan yang sangat pesat dalam pemberdayaan dan pengembangan ekonomi masyarakat secara umum. *Culture* yang diterapkan dalam perusahaan ini seperti lingkungan pesantren dengan aktivitas yang menjalankan sholat dhuha berjamaah bersama sebelum melakukan aktivitas perusahaan. Namun hal tersebut tidak mempengaruhi sikap profesionalisme dari manajemen perusahaan, bahkan pemberdayaan ekonomi masyarakat terus meluas dengan mengembangkan networking dari para alumni yang berada di seluruh kabupaten di Madura.

Perkembangan perusahaan AMDK Labini juga dipengaruhi dari beberapa aspek seperti lingkungan kerja, yang sesuai menurut Setiawan & Dewi, (2014) Suasana kerja yang positif dapat mendorong kinerja karyawan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kelancaran produksi dengan menyediakan kondisi yang tepat agar karyawan merasa senang saat menjalankan tugasnya, selain itu juga dapat berdampak pada pengembangan ¹⁷ kinerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan merasa nyaman, yang akan berujung pada kinerja yang lebih tinggi dari mereka. Siregar & Sihaloho, (2020). Lingkungan kerja fisik didefinisikan oleh Tonga & Huda (2018) sebagai ³ semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat

kerja dan berpotensi menimbulkan dampak bagi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Adapun pengawasan Perusahaan melihat indeks pekerjaan karyawan melalui hasil prestasi karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditentukan dan disebut sebagai kinerja perusahaan (Nuraeni & irawati, 2020). Kinerja karyawan sangat penting untuk pencapaian tujuan organisasi dan menguntungkan bagi pertumbuhan bisnis sehingga dapat bersaing dan sukses di pasar (Firdaus,F. 2019).

Integrasi kiai dalam sinergi antara Alumni dan pesantren membantu mendirikan departemen bisnis pesantren. Alumni adalah santri yang belajar di pesantren dan menerapkan nilai-nilai Islam di masyarakat. Pengabdian masyarakat merupakan tujuan pondok pesantren dan lulusannya, yang memenuhi segala kebutuhan masyarakat, seperti menjadi pedagang yang jujur, menjadi pedagang yang teliti , dan menjadi pengusaha yang baik serta menjadi karyawan yang berkualitas. Dengan senantiasa menerapkan shalat berjamaah dan ditambah dengan shalat dhuha di awal waktu sebelum melakukan aktivitas dalam perusahaan AMDK Labini.

Dengan nilai – nilai tersebut yang mayoritas karyawan perusahaan AMDK Labini adalah santri, juga dapat menjadi bekal dalam lingkungan kerja yang efektif serta membangun produktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. namun peningkatan kinerja karyawan perlu diperhatikan lebih serius untuk terus mengawasi supaya sesuai dengan tujuan jangka pendek dan jangka panjang perusahaan.

⁸ Berdasarkan uraian diatas maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Air Mineral Dalam Kemasan “Labini”.**

1.2 Rumusan Masalah

- ¹¹ 1. Bagaimana kondisi budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan AMDK “Labini” ?
- ⁴ 2. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan AMDK “Labini”?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan AMDK “Labini”?
- ¹⁶ 4. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan AMDK “Labini”?

⁶ **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Kondisi Budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

- a. Peneliti berharap dapat membawa pemahaman, pengetahuan dan pengalaman ke dalam proses dan hasil penelitian ini, dengan melihat, mengamati, menganalisis dan menerapkan dalam praktek wawasan yang diperoleh selama perkuliahan.
- b. Melatih peneliti untuk mengaplikasikan dan mengembangkan hasil penelitian di masyarakat.

2. Bagi Perusahaan AMDK Labini

Menjadikan bahan referensi untuk peningkatan dan pengembangan usaha.

3. Bagi Pihak Akademik

Penelitian ini diharapkan untuk dijadikan kajian ilmiah dalam memperluas wacana sekaligus mendorong semua pihak yang berkepentingan untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang masalah ini.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Agar melakukan penelitian di lokasi yang berbeda dengan menggunakan dan menambah variabel yang ada lokasi tersebut



Fathorroosi

ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

18%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	docplayer.info Internet Source	3%
2	Submitted to UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Student Paper	2%
3	dspace.uii.ac.id Internet Source	2%
4	etd.umy.ac.id Internet Source	2%
5	Djoko Setyo Widodo. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI MELALUI MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI.", JURNAL MANAJEMEN MOTIVASI, 2017 Publication	1%
6	core.ac.uk Internet Source	1%
7	text-id.123dok.com Internet Source	1%
8	id.123dok.com Internet Source	

1 %

9

www.scribd.com

Internet Source

1 %

10

garuda.ristekbrin.go.id

Internet Source

1 %

11

repository.itb-ad.ac.id

Internet Source

1 %

12

123dok.com

Internet Source

1 %

13

etheses.uin-malang.ac.id

Internet Source

1 %

14

repository.stei.ac.id

Internet Source

1 %

15

etd.repository.ugm.ac.id

Internet Source

1 %

16

library.polmed.ac.id

Internet Source

1 %

17

rivaldirevin.blogspot.com

Internet Source

1 %

18

digilib.esaunggul.ac.id

Internet Source

1 %

19

ejournal.feunhasy.ac.id

Internet Source

1 %

20

journal.feb.unmul.ac.id

Internet Source

1 %

21

www.neliti.com

Internet Source

1 %

22

Ardiani Ika Sulistyawati, Ika Anis Rachmawati, Aprih Santoso. "Telisik determinan kinerja auditor", Indonesia Accounting Journal, 2019

Publication

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

Fathorroosi

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9
