

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

**( Studi Pada Perusahaan AMDK Labini Sokobanah Sampang)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**Disusun oleh :**

**FATHORROSI**

**NIM : 2019120022**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI  
MALANG**

**2023**

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN AIR MINERAL “LABINI”**

**(Studi Pada Perusahaan AMDK Labini Sokobanah Sampang)**

**Fathorrosi<sup>1</sup>**

Rizki Aprilia Dwi Susanti, S.E., MM<sup>2</sup> Moh. Askiyanto, S.E., MM<sup>3</sup>

Universitas Tribhuwana Tunggaladewi

fathorrossi464@gmail.com

### **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

## **BAB I**

### **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 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 Askianto, 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 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 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 sholat 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.

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**

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

### **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.

## DAFTAR PUSTAKA

- Audia, A. N., dan Silvianita, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Knowledge Sharing sebagai Variabel Intervening. Publik: *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(2), 144-156.
- Asriandi, A., Gani, M. U., & Hasbi, A. M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan serta dampaknya terhadap kinerja karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 1(2), 1-13.
- Amalia, N. M. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 7(6), 622-634.
- Bani, M. E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang Kendari. *Jurnal Ilmu Manajemen Sosial Humaniora (JIMSH)*, 3(1), 66-78.
- Cahyana, I. G. S., dan Jati, I. K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *E-Jurnal Akuntansi*, 18(2), 1314-1342.
- Choirunissa, N. R. (2022). BUDAYA ORGANISASI DI KANTOR KEPALA DESA KARANGKAMULYAN KECAMATAN CIJEUNGJING KABUPATEN CIAMIS.
- Firdaus, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Banjarmasin Post Group (B. Post). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 5(2).
- Farizki, M. R., dan Wahyuati, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(5).
- Hasi, H. R., Effendy, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 1(3), 209-219.
- Hartini, S. O., & Wahyuni, D. U. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FIF SURABAYA. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(10).
- Hutagalung, B. A. (2022). Analisa Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201-210.

- Jelumun, F., Sasongko, T., & Askiyanto, M. (2022). *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Torongrejo Kota Batu* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungadewi).
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35-54.
- Kurniawati, E. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal dimensi*, 7(2), 240-254.
- Kresmawan, G. A. P., Kawiana, I. G. P., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 75-84.
- Lawu, S. H., Shinta, M. R., & Frimayasa, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cipinang Cempedak Jakarta Timur. *Aktiva-Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 11-20.
- Malale, M. R., & Dotulong, L. O. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mega TBK Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(4).
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985-993.
- Mediansa, F. C., Iriani, N. I., & Susanti, R. A. D. (2022). *Upaya Meningkatkan Kualitas Kinerja Dan Efektifitas Karyawan Pada Masa Normal Baru Dalam Rangka Meningkatkan Produktifitas Di Perusahaan FIF Group Cabang Pasuruan* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungadewi).
- Ningrum, A. R., Wahjono, S. I., Wardhana, A., & Choidah, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar Top. Tbk di Sidoarjo.
- Nuraeni, Y. S., & Irawati, D. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Citra Grand Hotel Karawang. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 244-255.
- Olang, Y. V. Pengaruh Budaya Organisasi, Human Relation Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Alam Sejati Surabaya.
- Pandar, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Lamala Kabupaten Banggai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Emor (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset)*, 1(2), 1-20.
- Putra, F. R. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada*

- Karyawan PT. Naraya Telematika Malang*) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Pranoto, P. S. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 1492-1502.
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Nasrul, H. W. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)*, 2(1), 15-25.
- Septia, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 4(1).
- Setyorini, A.D., Santi, & Anggiani, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(2), 427-437.
- Sihaloho, R. D., dan Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Sitompul, S. S., dan Simamora, F. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(2), 142-153.
- Sulistiawan, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Kinerja*, 14(2), 61-69.
- Sukiyanto, S., dan Maulidah, T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Guru dan Karyawan. *Jurnal Pendidikan Edutama*, 7(1), 127.
- Syahputra, Y. R., dan Sugiono, E. (2022). Pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kompensasi, terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(3), 1340-1358.
- Tanuwibowo, M. H. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lestari Purnama Perkasa. *Agora*, 3(2), 60-69.
- Tonga, A., & Huda, N. (2018). pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja Terhadap kinerja melalui motivasi kerja Pada pt. Petroil indonesia. *JEBA (Journal of Economics and Business Aseanomics)*, 3(1).
- Tutu, R. V., dkk. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado. *Productivity*, 3(1), 24-29.
- Wahyuniardi, R., dkk. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja

terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 17(2), 143-151.

Widayati, S., Iriani, N. I., & Nugroho, A. P. (2020). *Pengaruh Kehadiran, Pengawasan Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Batu* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungadewi).