

PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk WITEL JATIM Selatan Malang)

Yanuar Adi Prastyo

Heru Susilo

Ika Ruhana

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya

Malang

E-mail : yanuprastyo@gmail.com

Abstrak

Corporate culture is the order value that is believable and attached in the activity of the company, can be realized through sustainable by employee behavior to achieve corporate purpose. To be supported for a conducive working environment will create working spirit. A fusion between corporate culture and working environment on a more sustainable path to achieve the aim of the company. This research aims to analyze and describe the influence of the corporate culture and the working environment simultaneously (together) for the performance of employees of PT Telekomunikasi Indonesia Tbk (WITEL JATIM Selatan, Malang) also to describe an analyze the influence of their corporate culture and working environment in partial to the performance of employees of PT Telekomunikasi Indonesia Tbk (WITEL JATIM Selatan, Malang). This results of research outlines that there is significant influence simulyaneously between variabels of corporate culture and working environment to the performance employees of 0,000 ($P < 0,1$) as well as partial evaluation there are significant influence between variables of corporate culture to the performance employee of 0,000 ($P < 0,1$) and there are partial evaluation significant influence between variables of working environment to employee performance of 0,000 ($P < 0,1$).

Keywords : Corporate Culture, Work Environment, Employee Performance.

Abstrak

Budaya perusahaan adalah tatanan nilai yang dipercaya dan sudah melekat di dalam aktivitas perusahaan, dapat diwujudkan melalui tingkah laku karyawan secara berkesinambungan untuk mencapai tujuan perusahaan. Di dukung adanya lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan semangat bekerja. Perpaduan antara budaya perusahaan dan lingkungan kerja secara berkesinambungan untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh dari budaya perusahaan dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk (WITEL JATIM Selatan, Malang) serta mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh budaya perusahaan dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk (WITEL JATIM Selatan, Malang). Hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel budaya perusahaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000 ($P < 0,1$) serta secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara variabel budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000 ($P < 0,1$) dan secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000 ($P < 0,1$).

Kata kunci : budaya perusahaan, lingkungan kerja, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya merupakan faktor penting yang mendukung tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dapat mengendalikan sumber daya lainnya guna

memberikan kontribusi yang optimal. Pengelolaan sumber daya manusia tidak dapat terlepas dari lingkungan internal maupun eksternal perusahaan. Perusahaan dapat memaksimalkan budaya perusahaan menjadi instrumen keunggulan

kompetitif. Dalam hal ini diperlukan peran organisasi dalam meningkatkan budaya yang ada dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong tercapainya tujuan perusahaan.

Budaya perusahaan adalah sekumpulan sistem nilai yang diakui dan dibuat oleh semua anggota yang menjadi pembeda antara perusahaan satu dengan perusahaan yang lain (Robbins dalam Tika, 2012:6). Budaya perusahaan mewujudkan kepercayaan diri bagi karyawan dalam menumbuhkan komitmen di tempat kerja. Budaya perusahaan mampu membantu karyawan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja serta mempermudah karyawan dalam melakukan aktivitas.

Menurut Nitisemito (2000:183), lingkungan kerja adalah suatu hal yang berada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas yang dipercayakan. Semakin nyaman karyawan dalam bekerja, maka hasil kinerja akan semakin meningkat.

Menurut Gomes dalam Mangkunegara (2007:9) kinerja karyawan merupakan keluaran, efisiensi serta efektifitas yang dapat diperoleh melalui produktivitas. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka hal yang dilakukan adalah dengan menciptakan budaya perusahaan yang kuat serta lingkungan yang kondusif. Semakin kuat budaya perusahaan dan semakin baik lingkungan akan memotivasi karyawan bekerja lebih baik. Sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

PT. Telekomunikasi Indonesia (WITEL JATIM Selatan, Malang) terletak di Jl. Ahmad Yani No. 11 Malang. PT Telkom menjadi penyedia sarana dan jasa layanan telekomunikasi dan informasi kepada masyarakat luas sampai pelosok daerah di seluruh Indonesia. PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk harus siap bersaing menyediakan layanan yang maksimal dengan memanfaatkan teknologi terbaru

. Dengan adanya tuntutan tersebut, maka PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk berusaha memberikan hasil terbaik dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada. Melalui budaya perusahaan yang mengedepankan pelayanan dan tanggung jawab terhadap kepuasan pelanggan, akan memberikan rangsangan kepada karyawan untuk lebih maju. Didukung adanya lingkungan kerja yang nyaman dan aman membuat karyawan mampu bekerja lebih maksimal.

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan budaya perusahaan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk (WITEL JATIM Selatan, Malang).

Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh dari variabel budaya perusahaan dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk (WITEL JATIM Selatan, Malang). Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh budaya perusahaan dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk (WITEL JATIM Selatan, Malang).

KAJIAN PUSTAKA

Budaya Perusahaan

Budaya organisasi menurut Mangkunegara (2008:113) sistem tatanan keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman bagi anggota untuk beradaptasi di lingkungannya. Sebagaimana disebutkan oleh Tika (2012:7) budaya organisasi dan budaya perusahaan memiliki keterkaitan karena terdapat kesamaan, meskipun dalam budaya perusahaan terdapat hal-hal khusus seperti gaya manajemen serta system mengenai manajemen dan sebagainya, akan tetapi semuanya masih tetap dalam rangkaian budaya organisasi.

Berdasarkan pemaparan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya perusahaan adalah tatanan nilai-nilai yang dipercaya dan sudah melekat di dalam aktivitas perusahaan, dapat diwujudkan melalui tingkah laku karyawan secara berkesinambungan untuk mencapai tujuan perusahaan.

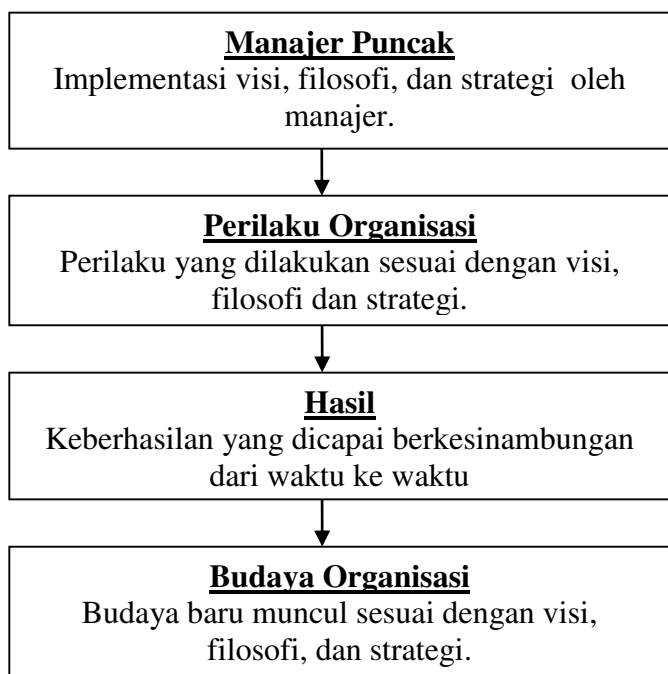
Menurut pendapat Robbins (2004:59) terdapat tujuh karakteristik budaya perusahaan : Inovasi dan pengambilan resiko, Perhatian pada detail, Orientasi hasil, Orientasi orang, Orientasi tim, Keagresifan, dan Stabilitas.

Dari pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa karakteristik yang terdapat di dalam budaya perusahaan mampu mendukung dalam pencapaian sasaran perusahaan. Setiap karakteristik akan mempertegas keberadaan budaya perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Unsur pembentukan budaya perusahaan menurut Atmosoeperto (2001:17): Lingkungan tempat usaha, Nilai-nilai yang dimiliki organisasi, Panutan dan keteladanan yang diikuti karyawan, Upacara-upacara dalam bentuk penghargaan, dan Jaringan komunikasi antar karyawan.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa bahwa unsur pembentuk budaya perusahaan terbagi atas lima unsur yaitu lingkungan tempat perusahaan, nilai perusahaan, individu yang menjadi panutan atau keteladanan,

pemberian penghargaan kepada karyawan, dan hubungan komunikasi sesama karyawan.



Gambar 1

Proses Terbentuknya Budaya Perusahaan

Sumber : Tika (2012:20)

Berdasarkan bagan proses terbentuknya budaya perusahaan tersebut dapat disimpulkan bahwa manajer puncak perusahaan mengembangkan suatu visi dan filosofi atau strategi bisnis. Hasilnya, para anggota mengikuti perilaku melalui cara yang dipandu oleh filosofi dan strategi. Perusahaan akan mendapatkan hasil dari apa yang dilakukan selama ini secara terus menerus dan berkesinambungan. Pada akhirnya suatu budaya muncul, mencerminkan visi dan strategi serta pengalaman-pengalaman yang dimiliki karyawan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dan menunjang karyawan melakukan aktivitas pekerjaan. Aktivitas yang dapat memberikan pengaruh karyawan pada saat menjalankan tanggung jawab Sunyoto (2013:43)

Kesimpulan mengenai lingkungan kerja, segala sesuatu yang berkaitan langsung dengan karyawan yang dapat memberikan pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas yang dilakukan.

Semua keadaan yang dapat memberikan pengaruh seorang pekerja saat menjalankan aktivitasnya pandangan mengenai lingkungan kerja fisik oleh Sedarmayanti (2009:26). Ruang lingkup pekerjaan yang berpengaruh terhadap

tugas dan kewajiban yang diberikan kepada karyawan Nitisemito (2000:183).

Kesimpulan yang dapat diambil, kondisi yang terdapat di sekitar para pekerja, dapat dirasakan melalui panca indera manusia serta memberikan pengaruh terhadap aktivitas karyawan.

Hubungan kerja antara karyawan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan atasan dengan bawahan pendapat mengenai lingkungan kerja non fisik oleh Sedarmayanti (2009:31).

Kesimpulan dari uraian tersebut, lingkungan kerja yang dapat dirasakan pekerja tanpa harus menggunakan panca indera. Dapat dirasakan adanya melalui hubungan kerja antara pimpinan dengan bawahan serta karyawan dengan karyawan yang lain.

Menurut Wursanto (2009:269), lingkungan kerja non fisik terdiri dari tiga faktor antara lain : 1. Perasaan aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri karyawan, 2. Loyalitas karyawan untuk setia terhadap perusahaan maupun terhadap pekerjaan, dan 3. Kepuasan terhadap terpenuhinya kebutuhan serta pekerjaan yang berjalan dengan baik.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* yang memiliki arti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai seseorang. Hasil yang telah dicapai seseorang setelah melalui tahap kerja sesuai tugas yang diberikan. Hasil kerja tersebut didasarkan atas kecakapan saat bekerja, pengalaman yang diberikan, kebenaran, serta standar waktu Hasibuan (2013:94).

Hasil kerja yang dapat diukur secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dari waktu ke waktu dengan menggunakan standar penilaian yang sudah disepakati perusahaan Mangkunegara (2012:9).

Kesimpulan yang dapat diperoleh mengenai kinerja, hasil kerja yang dicapai oleh karyawan ketika melaksanakan tugas serta tanggung yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dapat berupa kuantitas maupun kualitas.

Menurut Mahmudi (2004:21) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : faktor individu, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, dan faktor situasi.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat

mempengaruhi kinerja karyawan antara lain seperti : kemampuan dan keahlian karyawan yang berlatar belakang tingkat pendidikan, pengetahuan, pelatihan, dapat membuat keparcayaan diri menjadi bertambah. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, rapi serta fasilitas yang memadai mampu menunjang kinerja karyawan. Keberadaan pemimpin yang memberikan dorongan, arahan, semangat dan pemberian contoh yang baik dapat membuat karyawan merasa terdorong untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya. Selain itu kondisi yang harmonis antar sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan membuat karyawan merasa betah berada di tempat kerja.

Menurut Dharma (2003:46), untuk lebih menjamin keberhasilan dalam kinerja, maka sebelumnya harus ditetapkan standar dalam mengukur kinerja antara lain : kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan ketetapan waktu. Menurut Gomes dalam Riani (2011:99) ukuran-ukuran dari kinerja antara lain : *quantity of work, quality of work, job knowledge, creativeness, cooperation, dependability, initiative, dan personal qualities.*

Melihat pemaparan dari beberapa ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja adalah alat yang digunakan untuk mengambil informasi dari pencapaian terhadap hasil kerja kemudian digunakan untuk pengambilan keputusan. Untuk mengukur kinerja karyawan dapat ditentukan atas beberapa aspek antara lain : kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, pengetahuan atas kerja, kreativitas, kerjasama, dapat dipercaya, dan kualitas pribadi.

Hipotesis

1. Diduga secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Perusahaan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Diduga secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Perusahaan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan menguji hipotesis tersebut adalah jenis penelitian *explanatory reasearch*. *Explanatory research* adalah penelitian yang digunakan menguji hubungan antara variabel yang dihipotesiskan di dalam penelitian. Harapan dari hipotesis tersebut adalah penjelasan mengenai hubungan yang

terdapat diantara variabel yang ada di dalam penelitian.

Populasi karyawan yang terdapat pada tempat penelitian PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (WITEL JATIM Selatan, Malang) sebanyak 177 karyawan. Maka sampel sebanyak 64 karyawan dengan menggunakan teknik sampel bertujuan (*purposive sample*) dapat diperoleh dari PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk (WITEL JATIM Selatan, Malang)

Menggunakan bantuan program SPSS dapat diperoleh data-data yang dianalisis sebelum disajikan dalam bentuk informasi. Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial.

Analisis statistik deskriptif yaitu mendiskripsikan mengenai gambaran responden yang diteliti, distribusi frekuensi serta hasil penelitian yang ditabulasi kedalam tabel. Analisis regresi linier berganda dalam analisis statistik inferensial adalah alat analisis yang bertujuan untuk mengetahui besar pengaruh dua atau lebih satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif variabel budaya perusahaan (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif variabel budaya perusahaan dapat diketahui nilai *Grand Mean* sebesar 4,25. Hal ini menunjukkan bahwa budaya perusahaan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk (WITEL JATIM Selatan, Malang) sangat kuat.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif variabel lingkungan kerja memiliki nilai *Grand Mean* sebesar 4,16. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk (WITEL JATIM Selatan, Malang) tinggi.

Variabel kinerja karyawan memiliki nilai *Grand Mean* sebesar 4,25. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (WITEL JATIM Selatan, Malang) sangat tinggi.

Analisis Statistik Inferensial

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel budaya perusahaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan terikat. Dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows*

Realease 21. Hasil perhitungan persamaan regresi dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien Unstandar dized B	t hitung	Sig. t	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Budaya Perusahaan (X1)	0,466	4,307	0,000	Signifikan
	Lingkungan Kerja (X2)	0,412	5,799	0,000	Signifikan
t tabel		= 1,296			
R		= 0,798			
R-square		= 0,637			
Adj. R-square		= 0,625			
F hitung		= 53,601			
Sig. F		= 0,000			
F tabel		= 3,65			

Sumber : Data primer diolah, 2015

Variabel dependen pada uji regresi berganda adalah kinerja karyawan (Y) sedangkan variabel independennya adalah budaya perusahaan (X1) dan lingkungan kerja (X2). Model regresi berdasarkan hasil analisis tersebut adalah :

$$Y = 12,840 + 0,466 X1 + 0,412 X2 + e$$

Keterangan :

1. Nilai 12,840 menunjukkan besarnya nilai kinerja karyawan apabila budaya perusahaan dan lingkungan kerja memiliki nilai sama dengan nol
2. Nilai variabel budaya perusahaan sebesar 0,466 yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan budaya perusahaan satu satuan akan membuat peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,466
3. Nilai variabel kinerja karyawan sebesar 0,412 yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan lingkungan kerja satu satuan akan membuat peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,412
4. e merupakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, akan tetapi tidak dibahas dalam penelitian ini sebesar 36,3%

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis secara Bersama-sama (Uji F)

Pengujian pengaruh variabel budaya perusahaan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang terdapat di dalam penelitian ini secara bersama-sama dapat dilihat pada Tabel 1. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis regresi diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 53,601 (Sig F = 0,000). Jadi, F hitung > F tabel (53,601 > 3,65) dan Sig F < 10% (0,000 < 0,1). Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan

antara variabel budaya perusahaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial mengenai variabel budaya perusahaan menunjukkan t hitung sebesar 4,307. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel yaitu sebesar (1,296) dengan sig t (0,000) < 10% (0,1). Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa variabel budaya perusahaan (X1) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima.

Hasil pengujian secara parsial mengenai variabel lingkungan kerja (X2) terbukti memiliki t hitung sebesar 5,799. Nilai yang diperoleh tersebut lebih besar dari t tabel (1,296) dengan Sig t (0,000) < 10% (0,1). Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur kemampuan model untuk menerangkan variabel dependen (Y), kemudian sisanya dapat dijelaskan melalui variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,637 atau 67,3%. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dijelaskan sebesar 63,7% oleh variabel budaya perusahaan dan lingkungan kerja (X2). Sementara sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini sebesar 36,3%.

Pembahasan

1. Analisis Deskriptif variabel budaya perusahaan (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel budaya perusahaan (X1) dapat diketahui nilai *grand mean* sebesar 4,25. Hal tersebut berarti bahwa Budaya Perusahaan di PT. Telekomunikasi Indonesia (WITEL JATIM Selatan, Malang) sangat kuat.

Lingkungan kerja di PT Telekomunikasi Indonesia Tbk (WITEL JATIM Selatan, Malang) tinggi. Melalui analisis deskriptif dapat dibuktikan dengan nilai *Grand Mean* sebesar 4,16.

Kinerja karyawan yang ada di PT Telekomunikasi Indonesia Tbk (WITEL JATIM Selatan, Malang) sangat tinggi. Melalui analisis statistik deskriptif dapat dibuktikan dengan nilai *Grand Mean* sebesar 4,25.

2. Pengaruh secara simultan variabel budaya perusahaan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan, menunjukkan nilai signifikansi 0,000 ($P < 0,1$). Sedangkan nilai koefisien regresi β dari variabel budaya perusahaan sebesar 0,466 ($\beta < 0$) serta nilai β dari variabel lingkungan kerja sebesar 0,412 ($\beta < 0$). Dengan demikian maka, terdapat hubungan yang positif antara variabel budaya perusahaan dan lingkungan kerja sebagai variabel independen terhadap variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

3. Pengaruh secara parsial variabel budaya perusahaan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Variabel budaya perusahaan yang terdapat dalam penelitian ini secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($P < 0,1$). Dengan melihat perhitungan tersebut maka dapat diartikan bahwa variabel budaya perusahaan sebagai variabel independen memiliki hubungan yang positif terhadap variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Lingkungan kerja sebagai variabel independen yang kedua secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian yang memiliki nilai sebesar 0,000 ($P < 0,1$). Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagai variabel independen, variabel lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap variabel kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan baik menggunakan analisis deskriptif maupun regresi berganda, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Budaya perusahaan yang dimiliki PT Telekomunikasi Indonesia Tbk (WITEL JATIM Selatan, Malang) sangat kuat, lingkungan kerja tinggi, dan kinerja karyawan sangat tinggi.
2. Terdapat hubungan yang signifikan secara bersama sama antara variabel independen budaya perusahaan dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan.
3. Variabel budaya perusahaan sebagai variabel independen yang pertama memiliki hubungan yang positif terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja sebagai

variabel independen yang kedua memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis maupun kontribusi praktis. Adapun saran-saran tersebut sebagai berikut :

1. Perusahaan harus tetap memperhatikan unsur yang terdapat di dalam budaya perusahaan dan lingkungan kerja yang ada untuk mempertahankan kinerja karyawan.
2. Perusahaan sebaiknya memberikan kebebasan terhadap karyawan untuk lebih berani dalam mengambil resiko.
3. Perusahaan sebaiknya menata perlengkapan kerja sesuai dengan tempat dan fungsinya agar pada saat dibutuhkan tidak mengalami kesulitan dalam pencarian.
4. Perusahaan sebaiknya memberikan dorongan kepada karyawan agar kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan lebih meningkat dibandingkan waktu lalu.
5. Melihat hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh signifikan antara variabel budaya perusahaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka variabel lain yang dapat disarankan untuk penelitian selanjutnya adalah kemampuan kerja, kesempatan kerja, dan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmosoeparto, Krisdarto. 2001. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi : Petunjuk Praktis bagi Para Supervisor. Edisi Revisi. Cetakan Kelima*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Mahmudi. 2004. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Mangkunegara, AA. Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung, PT Refika Aditama
- _____. 2008. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung. PT Refika Aditama.

- NitiseMITO, Allex S. 2000. *Manajemen Personalia. Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed 3.* Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Riani, Asri Lasmi. 2011. *Budaya Organisasi.* Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Robins, Stephen P. 2004. *Manajemen.* Jakarta : PT Indeks Group Gramedia.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja.* Bandung : CV Mandar Maju.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian).* Yogyakarta : CAPS.
- Tika, Moh. Pabundu. 2012. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.* Jakarta : Bumi Aksara.
- Wursanto, Ignasius. 2009. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi. Edisi dua.* Yogyakarta : Andi.