



**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. KOPI MANTAN INDONESIA CABANG MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

MUHAMMAD FAISYAL FITRIANSYAH

NPM: 1715310877

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Muhammad Faisyal Fitriansyah
NPM : 1715310877
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KOPI MANTAN
INDONESIA CABANG MEDAN

Medan, November 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc.)



(Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn.)

PEMBIMBING I

(Samrin, S.E., M.M.)

PEMBIMBING II

(Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M., CPHCM,
CHCBP, CHCM)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN SARJANA
PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : Muhammad Faisyal Fitriansyah
NPM : 1715310877
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KOPI MANTAN
INDONESIA CABANG MEDAN

Medan, November 2021

KETUA

(Rizal Ahmad, S.E., M.Si.)

ANGGOTA I

(Samrin, S.E., M.M.)

ANGGOTA II

(Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M.,
CPHCM, CHCBP, CHCM)

ANGGOTA III

(Ramadhan Harahap, S.E., M.Si.)

ANGGOTA IV

(Annisa Febrina, S.I.Kom., M.I.Kom)

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi **Covid-19** sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

MUHAMMAD FAISYAL_1715310877_MANAJEMEN.docx

Report file name: originality report 19.8.2021 8-46-37 - MUHAMMAD FAISYAL_1715310877_MANAJEMEN.docx.html
Report location: C:\Users\Admin\Documents\Plagiarism Detector reports\originality report 19.8.2021 8-46-37 - MUHAMMAD FAISYAL_1715310877_MANAJEMEN.docx.html

Plagiarism Detector v. 1921 - Originality Report 8/19/2021 8:46:32 AM

Analyzed document: MUHAMMAD FAISYAL_1715310877_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03
Comparison Preset: Rewrite Detected language: Id
Check type: Internet Check

Disclaimer: this report must be correctly interpreted and analyzed by a qualified person who bears the evaluation responsibility!
Any information provided in this report is not final and is a subject for manual review and analysis!

 UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Beriman, Berilmu, Berkarya

Detailed document body analysis:
Relation chart:



Category	Percentage
Referenced	1.62%
Original	62.79%
Plagiarism	35.59%

Distribution graph:



8:51 AM
8/19/2021

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

NAMA : Muhammad Faisyal Fitriansyah

NPM : 1715310877

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

JENJANG : S1 (STRATA SATU)

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KOPI
MANTAN INDONESIA CABANG MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpab untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, November 2021



Muhammad Faisyal Fitriansyah
1715310877

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

NAMA : Muhammad Faisyal Fitriansyah
NPM : 1715310877
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KOPI
MANTAN INDONESIA CABANG MEDAN

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi. Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, November 2021



Muhammad Faisyal Fitriansyah
1715310877



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km-4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.
Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : Samrin, SE., MM
Nama Mahasiswa : Muhammad Faisyal Fitriansyah
Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1715310877
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
29 Juni 2020	Coba pastikan lagi hal hal sebagai : 1. Pada bab 1 latar belakang, pastikan seluruh fenomenal telah memperlihatkan seluruh indikator variabel dan didukung dengan data data baik kualitatif maupun kuantitatif. 2. Tabel waktu penelitian agar jadwal disesuaikan dengan kondisi yang real sekarang. 3. Penelitian terdahulu minimal 8 4. Tabel deskripsi, pastikan pendapat teori harus sama dengan yang di kerangka konseptual.		
30 Juni 2021	Acc Sempro		

Medan, 01 Juli 2021
Diketahui / Disetujui Oleh:
Dekan



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn

Dosen Pembimbing I

Samrin, SE., MM



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km. 4.5 Telp. (061) 30106060 PO. BOX. 1099 Medan.

Email: admin_fe@umpb.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing II : Sri Rahayu, SE., MM
Nama Mahasiswa : Muhammad Faisyal Fitriansyah
Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1715310877
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
26 Juni 2020	1. Perbaiki tinjauan pustaka, penjelasan kinerja dahulu baru budaya kerja dan lingkungan kerja 2. Perbaiki kerangka konseptual 3. Sesuaikan jadwal bimbingan dengan bulan sekarang dan selanjutnya		
01 Juli 2021	Acc Sempuro		

Medan, 01 Juli 2021

Diketahui / Disetujui Oleh:

Dekan



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn

Dosen Pembimbing II

Sri Rahayu, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
 MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD FAISYAL FITRIANSYAH
 NPM : 1715310877
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu
 Dosen Pembimbing : Samrin, SE.,MM
 Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
29 Juni 2021	Coba pastikan lagi hal hal senagai j : 1. Pada bab 1 latar belakang, pastikan seluruh fenomena telah memperlihatkan seluruh indikator variabel dan didukung dengan data data baik kualitatif maupun kuantitatif. 2. Tabel waktu penelitian agar jadwal disesuaikan dengan kondisi yang real sekarang. 4. Penelitian terdahulu minimal 8 5. Tabel deskripsi, pastikan pendapat teori harus sama dengan yang di kerangka konseptual.	Revisi	
30 Juni 2021	Telah direvisi sesuai saran. ACC sempuro	Disetujui	
16 Agustus 2021	Ok, coba pastikan kembali : - Pada latar belakang indikator Y sebagai permasalahan utama dijelaskan faktor faktor yang mempengaruhi Y. Indikator X dimunculkan sebagai faktor faktor yang mempengaruhi variabel Y dan lengkap ada indikator nya. Kemudian fenomena yang relevan dengan variabel dan indikator didukung dengan tabel pra survey utk masing-masing variabel. - butir butir identifikasi masalah telah mewakili semua variabel dan tergambar pada penjelasan tabel pra survey. - Penetitian terdahulu minimal 8 - Pada hypotesis kata kata di duga agar dihilangkan. - Pada tabel 3,1 jadwal pelaksanaan penelitian, agar disesuaikan dengan kondisi yang real. - Pada populasi dan sampel agar dijelaskan lebih rinci siapa populasi nya dan siapa sampelnya. Buat kan karakteristik populasi dan sampelnya. - Pada tabel 3.3 definisi operasional variabel, agar definisi dan indikator setiap variabel bersumber dari pendapat teori yang sama dan sinkronkan dengan sumber teory yang di kerangka konseptual. - Selanjutnya setelah tabel definisi operational variabel, tambahkan pengertian teory skala likert dan buat tabel skala likert. - Pada Bab IV : - Agar disertakan struktur organisasi beserta tygas nya. - Pada bagian B. (Pembahasan Hasil Penlitian) agar membahas semua hypotesis. - Pada Bab V, bagian B (Saran) agar merujuk kepada Kesimpulan, dan memberi solusi terhadap masalah pada saat identifikasi masalah. Kalau belum sesuai agar disesuaikan terlebih dahulu, dan jika sdh sesuai agar dikirim ulang supaya segera saya ACC.	Revisi	
18 Agustus 2021	ACC sidang	Disetujui	
12 November 2021	ACC jilid lux	Disetujui	

Medan, 13 November 2021
 Dosen Pembimbing,



Samrin, SE.,MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDIJL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIAWebsite : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD FAISYAL FITRIANSYAH
NPM : 1715310877
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Dr Sri Rahayu, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
01 Juli 2021	Acc sempro	Disetujui	
16 Agustus 2021	Acc Sidang Meja Hijau	Disetujui	
13 November 2021	Acc Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 13 November 2021
Dosen Pembimbing,

Dr Sri Rahayu, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 412/PERP/BP/2021

Kepala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan atas nama saudara/i:

Nama : MUHAMMAD FAISYAL FITRIANSYAH
N.P.M. : 1715310877
Tingkat/Semester : Akhir
Fakultas : SOSIAL SAINS
Jurusan/Prodi : Manajemen

Bahwasannya terhitung sejak tanggal 12 Agustus 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 12 Agustus 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



No. Dokumen: FM-PERPUS-06-01
Revisi : 01
Tgl. Efektif : 04 Juni 2015

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 18 Agustus 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MUHAMMAD FAISYAL FITRIANSYAH
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 11/02/1997
 Nama Orang Tua : EDI HERLIAN, SE
 N. P. M : 1715310877
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 081265987486
 Alamat : JL. BAMBU RUNCING NO. 50

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga : **XL**

Diketahui/Dijetujui oleh :



Dr. Onny Medaline, SH., M. Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



MUHAMMAD FAISYAL FITRIANSYAH
 1715310877

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

Hal : **Permohonan Seminar Hasil**

Medan, 01 Juli 2021
Kepada Yth :
Bapak / Ibu Dekan Fak.
Sosial Sains
Di -
Medan

Dengan hormat, yang bertanda tangan di bawah ini :

N a m a : MUHAMMAD FAISYAL FITRIANSYAH
No. Pokok Mahasiswa : 1715310877
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
Alamat : JL. Bambu Runcing No. 50
No. Telp / HP : 081265987486

Datang bermohon kepada Bapak / Ibu untuk dapat diterima mengikuti Seminar Hasil dengan judul Skripsi **Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan** dan dosen pembimbing sebagai berikut :

Pembimbing - I : Samrin, SE.,MM
Pembimbing - II : Sri Rahayu, SE., MM

Sebagai bahan pertimbangan turut saya lampirkan foto copy formulir bimbingan. Demikian permohonan ini saya ajukan, semoga Bapak / Ibu berkenan memprosesnya.

Diketahui / Disetujui oleh :
Dekan Fak.



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn

Hormat saya,



MUHAMMAD FAISYAL
FITRIANSYAH

Catatan :

1. ^{*)} Coret yang tidak perlu

Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ada bukti kwitansi Pembayaran dari Bank Syariah Mandiri (BSM).

2. Dibuat rangkap 2 (dua) : - Untuk Fakultas - Mhs. Ybs



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

BIRO PELAYANAN ADMINISTRASI AKADEMIK (BPAA)

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp. (061)8455571 Fax. (061)8458077 Po. Box 1099

MEDAN – INDONESIA

website:www.pancabudi.ac.idemail : unpab@pancabudi.ac.id

SURAT REKOMENDASI DOKUMEN PERMOHONAN SIDANG MEJA HIJAU

Kepala Biro Pelayanan Administrasi Akademik UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari BPAA sebagai proses rekomendasi dokumen permohonan sidang meja hijau selama masa pandemi Covid-19 sesuai dengan edaran Rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Dengan ini disampaikan bahwa Saudara/i :

Nama : **Muhammad Faisyal Fitriansyah**
NPM : 1715310877
Fakultas/Jurusan : Sosial Sains / Manajemen
No Hp : 081265987486
Ukuran Toga : XL

Telah dilakukan pemeriksaan dokumen permohonan sidang meja hijau dan sesuai dengan persyaratan yang ditentukan UNPAB.

Demikian disampaikan untuk dapat dipergunakan semestinya.

Medan, 20 Agustus 2021

Ka. BPAA

Wirda Fitriani, S.Kom., M.Kom

NB : Segala penyalahgunaan atau pelanggaran atas surat ini akan diproses sesuai ketentuan yang berlaku di UNPAB



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Fax. 061-8458077 P.O.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN PRA PENGAJUAN TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

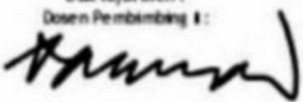
Nama Lengkap : MUHAMMAD FAHYAL FITRIANSYAH
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 11 Februari 1997
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310877
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 123 SKS, IPK 3.48

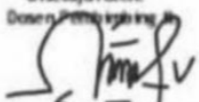
Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

No.	Judul	Persetujuan
1	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan	<input type="checkbox"/>
2	Pengaruh Budaya kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan	<input checked="" type="checkbox"/>
3	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan	<input type="checkbox"/>

Medan, 27 Januari 2021
Pemohon,

(Muhammad Fahyál Fitriansyah)

Tanggal :
 Ditetapkan oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Samrin, SE., MM)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

 (Sri Rahayu, SE., MM)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-01

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancaabudil.ac.id>

Diketik pada: Rabu, 27 Januari 2021 13:33:17



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : MUHAMMAD FAISYAL FITRIANSYAH
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 11 Februari 1997
Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310877
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai : 141 SKS, IPK 3.50
Nomor Hp : 081265987486
Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan0

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

*Coret Yang Tidak Perlu



Medan, 01 Juli 2021

Pemohon,

(Muhammad Faisyal Fitriansyah)

Tanggal : 01 Juli 2021
Disahkan oleh :
Rekan
(Dr. Onny M. S. S. M. Kn)

Tanggal : 01 Juli 2021
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :
(Samrin, SE., MM)

Tanggal : 01 Juli 2021
Disetujui oleh :
Ka. Prodi Manajemen
(Ramadhan Harahap, S.E., S. Pst. M. St.)

Tanggal : 01 Juli 2021
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing II :
(Sri Rahayu, SE., MM)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02	Revisi: 0	Tgl. Eff: 22 Oktober 2018
----------------------------	-----------	---------------------------

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Kamis, 01 Juli 2021 19:28:12

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Budaya Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner. Jumlah sampel yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebanyak 43 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Data analisis diolah dengan menggunakan alat bantu program SPSS 24,0. Dalam uji regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 3,316 + 0,585X_1 + 0,434X_2$. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel Budaya Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y), dibuktikan dalam uji-t yang menghasilkan nilai $t_{hitung} (7,651) > t_{tabel} (2,02108)$ untuk variabel budaya kerja dan nilai $t_{hitung} (5,437) > t_{tabel} (2,02108)$ untuk variabel lingkungan kerja. Keduanya memperoleh tingkat signifikansi yang sama yaitu sebesar $sig (0,000) < (0,05)$. Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa secara simultan variabel Budaya Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y), dibuktikan dalam uji F yang menghasilkan nilai $F_{hitung} (112,487) > F_{tabel} (3,23)$ dengan tingkat signifikansi $(0,000) < (0,05)$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial dan simultan budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan. Sementara itu, tingkat koefisien determinasi yang diperoleh pada penelitian ini mencapai nilai 0,841 yang berarti bahwa sebesar 84,1% budaya kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan. Sedangkan sisanya sebesar 15,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar dari penelitian ini.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to test and analyze the Influence of Work Culture (X_1) and Work Environment (X_2) on the Performance (Y) of Employees at PT. Kopi Mantan Indonesia Medan Branch. The research method used in this study is a quantitative method with data collection techniques through the questionnaires. The number of samples contained in this study were 43 respondents. The analytical method used is multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The analysis data was processed using SPSS 24.0 program tools. In the multiple linear regression test, the regression equation obtained is $Y = 3,316 + 0,585X_1 + 0,434X_2$. The results of this study indicate that each variable of Work Culture (X_1) and Work Environment (X_2) partially has a positive and significant effect on the Performance variable (Y), as evidenced in the t -test which produces a value of $t_{count} (7,651) > t_{table} (2,02108)$ for the work culture variable and the value of $t_{count} (5,437) > t_{table} (2,02108)$ for the work environment variable. Both obtained the same level of significance, which is $sig (0,000) < (0,05)$. The results of this study also show that simultaneously Work Culture (X_1) and Work Environment (X_2) variables have a positive and significant effect on the Performance variable (Y), as evidenced in the F test which produces the $F_{count} (112,487) > F_{table} (3,23)$ with a level of significance is $(0,000) < (0,05)$. So it can be concluded that partially and simultaneously work culture and work environment have a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Kopi Mantan Indonesia Medan Branch. Meanwhile, the coefficient level of determination obtained in this study reaches a value of 0,841 which means that 84,1% work culture and work environment affect the performance of PT. Kopi Mantan Indonesia Medan Branch. While the remaining 15,9% is influenced by other factors outside of this study.

Keywords: *Work Culture, Work Environment, Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat mengajukan skripsi ini yang disusun guna memenuhi syarat untuk meraih gelar sarjana. Adapun judul yang penulis ajukan adalah sebagai berikut: **“Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kopi Mantan Indonesia.”**

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam pembuatan skripsi ini nantinya akan menghadapi banyak permasalahan dan kesulitan, yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Untuk ini, bantuan dan bimbingan dari semua pihak sangat diharapkan dan kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc., selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Samrin, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I (satu) yang telah banyak memberikan masukan dan meluangkan waktu membimbing penulis.

5. Ibu Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M., CPHCM, CHCBP, CHCM, selaku Dosen Pembimbing II (dua) yang telah banyak memberikan masukan dan meluangkan waktu membimbing penulis.
6. Pimpinan dan Karyawan PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan, selaku rekan kerja yang telah banyak membantu dalam membimbing dan mengarahkan penulis.
7. Alm. Ayah, Almh. Ibu, Abang, Adik dan Keluarga Besar, selaku orang-orang terdekat yang selalu memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis.
8. Edward Raja M. Siregar, Anita Rizka, Syafria Ningsih, Dedi Ramadhani, Dwi Aditya, Adriansyah Zona Putra Tanjung, Reka Maherza, Sariani Harahap dan Putri Widia Sari, selaku teman-teman dekat yang selalu memberikan semangat dan dukungan selama masa perkuliahan.
9. Seluruh Mahasiswa/i Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Pembangunan Panca Budi Medan angkatan 2017, selaku rekan di kelas yang juga memberikan semangat dan dukungan kepada penulis.

Penulis juga menyadari bahwa kesalahan dalam pengetikan maupun penyampaian dalam penulisan skripsi ini yang disengaja maupun yang tidak disengaja oleh penulis yang mempunyai keterbatasan. Akhirnya penulis mengharapkan semoga dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Terimakasih.

Medan, November 2021

Muhammad Faisyal Fitriansyah
1715310877

DAFTAR ISI

	Halaman
PENGESAHAN SKRIPSI	i
PERSETUJUAN UJIAN	ii
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah	10
1.2.1 Identifikasi Masalah	10
1.2.2 Batasan Masalah	10
1.3 Perumusan Masalah	11
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian	12
1.4.1 Tujuan Penelitian	12
1.4.2 Manfaat Penelitian	12
1.5 Keaslian Penelitian	13
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	16
2.1 Landasan Teori	16
2.1.1 Kinerja	16
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	16
2.1.1.2 Prosedur dalam Penilaian Kinerja	17
2.1.1.3 Tujuan Kinerja	18
2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	19
2.1.1.4 Indikator Kinerja	23
2.1.2 Budaya Kerja	25
2.1.2.1 Pengertian Budaya Kerja	25
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja	27
2.1.2.3 Proses Pembentukan Budaya Kerja	28
2.1.2.4 Karakteristik Budaya Kerja	30
2.1.2.5 Indikator Budaya Kerja	32
2.1.2 Lingkungan Kerja	33
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	33
2.1.3.2 Ruang Lingkup Lingkungan Kerja	35
2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	36
2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja	39

2.2 Penelitian Terdahulu	40
2.3 Kerangka Konseptual	45
2.4 Hipotesis	46
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	48
3.1 Pendekatan Penelitian	48
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	48
3.2.1 Lokasi Penelitian	48
3.2.2 Waktu Penelitian	49
3.3 Populasi dan Sampel	50
3.3.1 Populasi	50
3.3.2 Sampel	50
3.4 Jenis Data dan Sumber Data	51
3.4.1 Jenis Data	51
3.4.2 Sumber Data	51
3.5 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	52
3.5.1 Variabel Penelitian	52
3.5.2 Defenisi Operasional	53
3.6 Teknik Pengumpulan Data	54
3.7 Teknik Analisis Data	56
3.7.1 Uji Kualitas Data	56
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	57
3.7.3 Uji Regresi Linier Berganda	59
3.7.4 Uji Hipotesis	60
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	62
4.1 Hasil Penelitian	62
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	62
4.1.2 Sejarah Singkat PT. Kopi Mantan Indonesia	62
4.1.3 Profil PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan	64
4.1.4 Visi dan Misi PT. Kopi Mantan Indonesia	65
4.1.5 Struktur Organisasi	66
4.1.6 Deskripsi Tugas dan Tanggung Jawab Karyawan ...	68
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	74
4.3 Analisis Data	77
4.3.1 Hasil Uji Kualitas Data	77
4.3.2 Hasil Uji Asumsi Klasik	81
4.3.3 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	86
4.3.4 Hasil Uji Hipotesis	88
4.4 Pembahasan	92
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	95
5.1 Kesimpulan	95
5.2 Saran	96

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Segala bentuk perubahan yang terjadi di era globalisasi ini membuat perusahaan harus lebih siap beradaptasi dalam upaya menangani berbagai ancaman dan perubahan yang datang. Akibatnya, dampak yang signifikan akan dirasakan oleh kelangsungan hidup sebuah perusahaan dimana tuntutan yang datang terkadang tidak terduga dan susah diprediksi sehingga pengoptimalan sumber daya manusia harus dikelola dengan baik dan harus terus dilakukan agar dapat menghasilkan sumber daya manusia yang lebih kompeten. Sumber daya manusia yang akan dikelola tidak akan lepas dari yang namanya faktor keuletan dan kegigihan karyawan atau anggota organisasi dalam memberikan prestasi yang unggul, dikarenakan hal tersebut merupakan sesuatu yang akan membantu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

Karyawan ialah aset utama perusahaan, segala bentuk aktifitas perusahaan seperti perencanaan, pengendalian, pengontrolan, pemberian gagasan atau ide pemikiran dan hal lainnya yang membuat karyawan punya peran yang strategis dalam suatu perusahaan. Bisa dikatakan bahwa karyawan merupakan faktor penggerak segala bentuk rutinitas dan aktifitas di dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Sebagaimana yang diketahui berdasarkan pendapat Hasibuan (2000:147), bahwa organisasi atau institusi merupakan tempat dimana sekumpulan individu yang mempunyai berbagai macam status ada didalamnya yang mana status tersebut dapat berupa jenis kelamin, jabatan, golongan, pendidikan, status perkawinan, usia, tingkat pengeluaran dan lain sebagainya. Menurut Sunyoto

(2016:1) manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi di antara para karyawan dan penyatupaduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerja sama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia memberikan pengaruh yang sangat besar dalam suatu organisasi atau institusi, semakin baik sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja dari perusahaan itu sendiri. Sebaliknya, semakin rendah kualitas dan mutu sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan akan menjadikan kinerja perusahaan tersebut menurun dan pada akhirnya akan mengakibatkan perusahaan gagal dalam mencapai tujuannya.

Dalam hal ini, Mangkunegara (2005:114) berpendapat bahwa budaya kerja suatu organisasi menjadi sebuah tuntunan bagi setiap elemen organisasi suatu perusahaan untuk membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan yang pada akhirnya menghasilkan sumber daya yang disiplin, mempunyai integritas yang tinggi, bekerja dengan penuh tanggung jawab, dan berkualitas secara intelektual maupun softskill yang dimiliki. Tujuan dari penerapan budaya organisasi adalah agar seluruh individu dalam perusahaan atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam suatu perusahaan.

Menurut Nitisemito dalam Suwardi (2018:209), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memberikan pengaruh

secara langsung kepada karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas, pekerjaan dan aktifitas lainnya.

Menurut Kasmir (2018:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya.

Berdasarkan beberapa penjelasan singkat di atas mengenai teori dari variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa teori-teori tersebut termasuk ke dalam bagian penelitian yang mendukung dalam penentuan apakah benar terdapat hipotesa atau praduga mengenai masalah pengaruh dari budaya kerja, lingkungan kerja dan kinerja. Dengan ini, peneliti melanjutkan kepada pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian yang dijabarkan dalam penjelasan berikut ini.

PT. Kopi Mantan Indonesia atau dikenal sebagai “Kopi Mantan” merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Food & Beverage Retail khususnya Kedai Kopi Modern atau Kekinian. Didirikan oleh Raymond Tjiadi dan CFO Alex Candra, perusahaan ini berdiri pada tahun 2019 dengan cabang pertamanya yaitu Kopi Mantan 001 yang bertempat di Jalan Mayjen Sungkono, Surabaya, Jawa Timur. Salah satu cabang yang berada di luar Pulau Jawa yaitu Cabang Medan dengan total 3 gerai yaitu Kopi Mantan 015, 017 dan 089, dimana masing-masing gerai mulai beroperasi sejak pertengahan hingga akhir tahun 2019. Awal terbentuknya Cabang Medan ialah dengan dibukanya gerai pertama sekaligus menjadi gerai pusat untuk Cabang di Medan yaitu Kopi Mantan 089 yang bertempat di Komplek Ruko Centre Point Blok M23-25, lalu dilanjutkan dengan

dibukanya gerai kedua yaitu gerai Kopi Mantan 015 yang bertempat di dalam Mall Centre Point Lt. 4. Keduanya berada di lokasi yang sama yaitu di JL. Timor, Gg. Buntu, Kec. Medan Timur, Medan, Sumatera Utara. Kemudian gerai ketiga bertempat di Mall Sun Plaza Medan Lt. 4, JL. K.H Zainul Arifin, No.7, Madras Hulu, Kec. Medan Polonia, Medan, Sumatera Utara.

Dengan hashtag #MOVEONBERSAMA, Kopi Mantan mengajak masyarakat untuk Move-On ke Kopi Mantan yang menyajikan minuman berkualitas dengan harga terjangkau. Dengan komitmen yang kuat dalam menyajikan minuman yang berkualitas dengan menggunakan 100% kopi arabika, Kopi Mantan optimis akan bisa diterima dan digandrungi para pecinta kopi maupun kaum millenials.

Namun, dengan kualitas dan mutu produk saja tidak cukup untuk membuat Kopi Mantan Cabang Medan mampu bersaing dengan Brand Kedai Kopi lain yang berada di pasaran. Tentu saja perlu dibekali dengan pelayanan yang berkualitas dan mengedepankan kepuasan pelanggan agar membuat pelanggan menjadi loyal dan ingin datang terus. Hal tersebut sangat berkaitan erat dengan kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Berdasarkan observasi yang telah peneliti lakukan di PT. Kopi Mantan Indoensia Cabang Medan, terdapat indikasi bahwa masih rendahnya pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja bagi para karyawan yang ada di instansi tersebut. Seperti budaya kerja yang dalam pelaksanaan kerja karyawan masih perlu adanya pengawasan dari atasan langsung, sistem kerja yang dilaksanakan kurang mengikuti alur kerja yang sistematis, masih ada sebagian karyawan yang kualitas kerjanya belum memenuhi tuntutan pimpinan, karyawan yang belum mampu mencapai

target penyelesaian pekerjaan sesuai dengan tuntutan organisasi, dan beberapa indikasi lainnya. Adapun faktor lingkungan kerja yang masih kurang mendukung karyawan dalam menunjang pekerjaan dan meningkatkan kualitas kerja serta kinerja yang dihasilkan. Kedua hal tersebut yakni budaya kerja dan lingkungan kerja sangat berperan penting dalam menunjang kualitas kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Beberapa fenomena yang dijabarkan di atas tentang masih rendahnya pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Kopi Mantan Indonesia salah satunya dapat dilihat dari persentase pencapaian target *Employee Performance Appraisal* atau Penilaian Kinerja Karyawan (PKK) yang penulis peroleh berdasarkan informasi yang diberikan, dimana di dalam PKK ini terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi seperti kualitas pelayanan yang karyawan berikan terhadap konsumen, kualitas makanan dan minuman yang disajikan kepada konsumen, keberhasilan dalam merawat fasilitas yang diberikan kepada konsumen, sistematis kerja yang sesuai SOP dan lain-lain sebagainya yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Adapun penilaian ini dilakukan selama 6 bulan sekali. Persentase pencapaian target Penilaian Kinerja Karyawan (PKK) di PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Persentase Pencapaian Target Penilaian Kinerja Karyawan (PKK)
(Target 100%)

PERIODE	PERSENTASE
Juli s/d Desember 2019	97,5%
Januari s/d Juni 2020	97,9%
Juli s/d Desember 2020	97%
Januari s/d Juni 2021	96,5%

Sumber: PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, menunjukkan bahwa persentase pencapaian target PKK mengalami kenaikan pada periode Januari s/d Juni 2020 yaitu dengan hasil 97,9% atau naik sebesar 0,4% dari periode sebelumnya. Persentase pencapaian target PKK mengalami penurunan pada periode Juli s/d Desember 2020 yaitu dengan hasil 97% atau turun sebesar 0,9% dari periode sebelumnya. Kemudian pada periode Januari s/d Juni 2021 juga mengalami penurunan yaitu dengan hasil 96,5% atau turun sebesar 0,5% dari periode sebelumnya. Hal ini menandakan bahwa kinerja karyawan masih belum bisa memenuhi pencapaian target. Sesuai dari hasil pengamatan, penulis melihat menurunnya kinerja karyawan ini disebabkan karena karyawan belum konsisten dalam menjalankan aspek yang menunjang peningkatan kinerja seperti yang telah dijelaskan di atas sebelumnya.

Dalam upaya perbaikan yang bertujuan untuk memenuhi pencapaian target PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan, berbagai macam usaha dalam meningkatkan kinerja telah diberikan kepada karyawan, salah satunya ialah dengan melakukan pelatihan *soft skill*, keterampilan, pembentukan karakteristik pribadi, pengembangan standar operasional prosedur yang lebih mudah dipahami atau dijalankan dan berbagai aspek lain sebagainya. Namun, hal tersebut belum cukup dalam menunjang peningkatan kinerja yang dihasilkan. Dimana dapat kita ambil salah satu contoh target yaitu target dalam perolehan laba perusahaan yang setiap tahun harus dicapai sesuai dengan Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja PT. Kopi Mantan Indonesia yaitu 20% dari laba tahun sebelumnya. Pencapaian target laba PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.2
Pencapaian Target Laba PT. Kopi Mantan Indonesia

No	Tahun	Laba (Rp)	Target	Pencapaian Target
1	2019	48.645.000	20%	19.5%
2	2020	57.850.000	20%	18.9%

Sumber: PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan (2021)

Tabel 1.2 menunjukkan hasil pencapaian target PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan selama periode dua tahun belakangan ini. Terlihat pada rincian tabel tersebut bahwa hasilnya belum memenuhi target yang telah ditentukan. Hal ini dapat dilihat pada tahun 2019, laba yang diperoleh tidak mencapai target yang telah ditentukan yaitu sebesar 20% dimana target yang diperoleh ialah hanya 19,5%. Kemudian mengalami penurunan pada tahun 2020 dimana target yang diperoleh ialah hanya 18,9% atau turun 0,6% dari laba tahun sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat aspek kualitas kerja pada kinerja karyawan yang menurun. Untuk itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan penurunan kinerja karyawan dan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan ini harapannya dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan tersebut salah satunya melalui variabel “Budaya Kerja” dan “Lingkungan Kerja” yang ada di perusahaan.

Untuk mendukung validitas data atas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan, peneliti memutuskan untuk melakukan beberapa pra-survey terhadap masing-masing variabel yang akan peneliti gunakan. Berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan menunjukkan adanya masalah pada kinerja karyawan seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3
Hasil Pra-Survey Untuk Masing-Masing Variabel

No.	Pernyataan Variabel Kinerja (Y)	Setuju		Tidak Setuju	
		Frek.	%	Frek.	%
1	Karyawan merasa bahwa penilaian kinerja karyawan yang dilakukan sudah efektif dan efisien	7	35%	13	65%
2	Karyawan merasa bahwa target nilai yang diberikan sudah sesuai kemampuan	6	30%	14	70%
3	Karyawan merasa bahwa target penjualan yang diberikan sudah proporsional dan sesuai	8	40%	12	60%
No.	Pernyataan Variabel Budaya Kerja (X1)				
1	Karyawan merasa bahwa budaya kerja yang berlaku di perusahaan dapat mendukung peningkatan kualitas kerja karyawan dalam melakukan tugas sehari-hari	5	25%	15	75%
2	Karyawan mendapatkan dukungan manajemen yang baik dari atasan	6	30%	14	70%
3	Standar Operasional Prosedur (SOP) dan peraturan yang berlaku di perusahaan mendukung terciptanya budaya kerja yang baik	8	40%	12	60%
No.	Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja (X2)				
1	Karyawan merasa bahwa lingkungan kerja di perusahaan baik dan memadai	5	25%	15	75%
2	Lingkungan kerja di sekitar aman dan tentram	9	45%	11	55%
3	Fasilitas yang ada di lingkungan kerja sesuai dan dapat mendukung pekerjaan karyawan	7	35%	13	65%

Sumber: Hasil Pra-Survey oleh Penulis (2021)

Pada tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa hasil pra-survey yang dilakukan pada 20 karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pada pernyataan variabel kinerja dapat dilihat bahwa hanya 7 orang karyawan yang merasa bahwa penilaian kinerja karyawan yang dilakukan sudah efektif dan efisien. Lalu hanya 6 orang karyawan yang

merasa bahwa target nilai yang diberikan sudah sesuai kemampuan. Selanjutnya, hanya 8 orang karyawan yang merasa bahwa target penjualan yang diberikan sudah proporsional dan sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa benar adanya masalah pada kinerja karyawan di PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan.

2. Pada pernyataan variabel budaya kerja dapat dilihat bahwa hanya 5 orang karyawan yang merasa bahwa budaya kerja yang berlaku di perusahaan dapat mendukung peningkatan kualitas kerja karyawan dalam melakukan tugas sehari-hari. Lalu hanya 6 orang karyawan yang merasa mendapatkan dukungan manajemen yang baik dari atasan. Selanjutnya, hanya 8 orang karyawan yang merasa bahwa Standar Operasional Prosedur (SOP) dan peraturan yang berlaku di perusahaan mendukung terciptanya budaya kerja yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa benar adanya masalah pada budaya kerja karyawan di PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan.
3. Pada pernyataan variabel lingkungan kerja dapat dilihat bahwa hanya 5 orang karyawan yang merasa bahwa lingkungan kerja di perusahaan baik dan memadai. Lalu hanya 9 orang karyawan yang merasa bahwa lingkungan kerja di sekitar aman dan tentram. Selanjutnya, hanya 7 orang karyawan yang merasa bahwa fasilitas yang ada di lingkungan kerja sesuai dan dapat mendukung pekerjaan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa benar adanya masalah pada lingkungan kerja karyawan di PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan.

Berdasarkan pada penjabaran dan uraian di atas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan”.

1.2 Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan penelitian ini yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Pengaplikasian atau penerapan budaya kerja yang belum sesuai dengan haraapan perusahaan dan kurang optimal dalam meningkatkan Penilaian Kinerja Karyawan (PKK) di PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan.
2. Faktor-faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja pada PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan masih kurang optimal dalam mendukung pengembangan keterampilan karyawannya serta efektivitas dan efesiensi karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Kinerja karyawan PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan yang mengalami penurunan dikarenakan karyawan belum mampu dalam mencapai target Penilaian Kinerja Karyawan (PKK) maupun target laba perusahaan yang telah ditentukan.

1.2.2 Batasan Masalah

Dengan maksud dan tujuan agar pembahasan dalam penelitian ini lebih fokus terhadap beberapa masalah yang akan diteliti dan tidak terjadi penyimpangan maupun pelebaran yang mengarah ke pokok permasalahan lainnya, maka penelitian ini diberikan beberapa batasan yaitu:

1. Penelitian ini hanya membahas tentang masalah yang berkaitan dengan Budaya Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kinerja (Y) karyawan pada PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan.
2. Pada variabel Lingkungan Kerja (X_2), peneliti membahas tentang lingkungan kerja fisik dan non-fisik, tetapi secara garis besar keduanya dibahas bersamaan sehingga tidak ada menitikberatkan antar dua faktor tersebut. Pembahasan berdasarkan apa yang terjadi di lokasi penelitian.
3. Data yang akan dianalisis diperoleh dari data primer berupa kuisisioner yang disebarkan kepada responden yang berjumlah 43 orang. Seluruh sampel tersebut merupakan karyawan PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan
4. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan alat bantu berupa aplikasi SPSS versi 24.0.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang, identifikasi dan batasan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat dinyatakan beberapa rumusan masalah yang akan digunakan sebagai bahan untuk diteliti dan dianalisa. Adapun rumusan masalahnya ialah sebagai berikut:

1. Apakah secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan?
2. Apakah secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan?

3. Apakah secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian ini yaitu sebagai upaya agar dapat mengetahui permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan, tujuan tersebut diantaranya ialah:

1. Untuk menguji dan mengetahui apakah secara parsial terdapat pengaruh budaya kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan.
2. Untuk menguji dan mengetahui apakah secara parsial terdapat pengaruh budaya kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan.
3. Untuk menguji dan mengetahui apakah secara simultan terdapat pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang positif kedepannya, baik secara teoritis maupun praktis bagi pihak manapun yang terlibat seperti:

1. Bagi Penulis

Dalam pelaksanaan penelitian, penulis berharap agar penelitian ini dapat dijadikan sebagai wadah dan bahan pertimbangan untuk melatih pengembangan

ilmu pengetahuan dalam menulis karya ilmiah khususnya untuk topik yang berkaitan dengan budaya kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan positif kepada perusahaan khususnya dalam hal atau permasalahan yang berkaitan dengan budaya kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Sehingga dapat mewujudkan sumber daya manusia yang lebih baik dan lebih kompeten dalam mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan tambahan dan dapat dijadikan referensi, panduan maupun acuan terhadap pembaca dan peneliti-peneliti selanjutnya yang akan melakukan analisis lebih jauh terhadap topik yang relevan dengan penelitian ini.

1.5 Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini berdasarkan pada beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai kesamaan karakteristik dalam hal tema kajian, namun berbeda dalam hal kriteria subjek, jumlah, posisi variabel penelitian dan metode analisis yang digunakan. Adapun penelitian yang penulis lakukan memiliki berbagai kemiripan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, salah satunya ialah penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ibnu Nugraha (2016), dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Studi kasus pada Pondok Pesantren Darunnajah Ulujami)” sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan”.

Perbedaan penelitian ini terletak pada:

1. Variabel Penelitian

Penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas, yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) dengan 1 (satu) variabel terikat yaitu Kepuasan (Y). Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan Budaya Kerja dengan (X_2) dengan 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja (Y).

2. Jumlah Sampel

Jumlah sampel penelitian terdahulu menggunakan teknik pengambilan sampel bersifat *non probability sampling* dengan metodenya *convenience sampling* sebanyak 74 sampel, sedangkan pada penelitian yang saat ini dilakukan menggunakan teknik pengambilan sampling jenuh yaitu sebanyak 43 sampel.

3. Waktu Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2016, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.

4. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian terdahulu dilakukan pada Pondok Pesantren Darunnajah Ulujami, Jakarta Selatan, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditraik kesimpulan bahwa meskipun telah ada penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, namun tetap berbeda dengan penelitian yang

peneliti lakukan. Dengan demikian, maka topik penelitian yang peneliti lakukan ini dapat dibuktikan keasliannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Kasmir (2018:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya.

Menurut Haryono (2018:13), kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang didalamnya terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi seperti kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

Menurut Rivai (2017:406), kinerja merupakan suatu bentuk perilaku nyata yang diberikan dan ditampilkan seseorang karyawan sebagai bentuk pembuktian prestasi kerja yang dihasilkan berdasarkan peran yang diambil di suatu perusahaan.

Dipertegas dalam pendapat Rivai (2015:12), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Wirawan (2009:5) berpendapat bahwa kinerja adalah sebuah hasil berupa fisik, material ataupun non material yang telah dilaksanakan karyawan dalam tugas dan tanggung jawabnya sebagaimana dalam hal tersebut telah dinilai sebelumnya

berdasarkan batas waktu tertentu terhadap deksripsi pekerjaan dan jabatan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan yang bekerja selama periode waktu tertentu.

2.1.1.2 Prosedur dalam Penilaian Kinerja

Menurut Mulyadi (2001:420), Penilaian kinerja dilaksanakan dalam dua tahap utama yaitu:

1. Tahap persiapan, tahapan ini terdiri dari tiga tahap rinci yaitu:
 - a. Penentuan manajer yang bertanggung jawab dan batasan daerah pertanggung-jawaban.
 - b. Penetapan kriteria yang dipakai untuk mengukur kinerja
 - c. Pengukuran kinerja sesungguhnya
2. Tahap penilaian, tahapan ini terdiri dari tiga tahap rinci yaitu:
 - a. Perbandingan kinerja sesungguhnya dengan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.
 - b. Penentuan penyebab timbulnya penyimpangan kinerja sesungguhnya dari yang ditetapkan dalam standar.

Adapun (Yuwono, dkk:2003) berpendapat bahwa pengukuran kinerja yang efektif setidaknya harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

1. Didasarkan pada masing masing aktivitas dan karakteristik organisasi itu sendiri sesuai dengan perspektif pelanggan.
2. Evaluasi atas berbagai aktivitas, menggunakan ukuran-ukuran kinerja yang customer-validated.

3. Sesuai dengan seluruh aspek kinerja aktivitas yang mempengaruhi pelanggan.
4. Memberikan umpan balik untuk membantu masalah-masalah yang ada kemungkinan perbaikan.

2.1.1.3 Tujuan Kinerja

Menurut pendapat Huseno (2016:91), kinerja mempunyai beberapa tujuan dalam sebuah organisasi, yaitu:

1. Secara umum, dijadikan sebagai bahan evaluasi untuk pengambilan keputusan sumber daya manusia, termasuk didalamnya pemberian masukan terhadap hal-hal yang berkaitan dengan promosi, transfer maupun pemutusan hubungan kerja.
2. Dijadikan sebagai kriteria untuk program seleksi dan pengembangan.
3. Dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan umpan balik kepada karyawan terhadap efesiensi, efektivitas dan kualitas kinerja yang dihasilkan.
4. Dijadikan sebagai dasar alokasi pemberian kompensasi berupa bonus atau *reward* untuk memperoleh kenaikan gaji ataupun *reward* lainnya berdasarkan dari hasil evaluasi yang dilakukan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2016:110) secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antar karyawan tentang persyaratan prestasi.

2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama seperti prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan khususnya rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada lagi hal-hal yang ingin diubah.

2.1.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016:189), yaitu:

1. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan atau keahlian ialah *skill* yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin tinggi tingkat kemampuan atau keahlian seorang karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat keberhasilan yang akan didapat dalam menyelesaikan pekerjaannya secara benar dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan yang dimaksud dalam hal ini ialah sesuatu yang mengarah atau menitikberatkan kepada pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan. Jika seorang karyawan memiliki kompetensi dalam

pengetahuannya tentang pekerjaan, maka akan membantunya memberikan hasil pekerjaan yang baik. Demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

Dalam hal ini, rancangan kerja yang dimaksud ialah suatu bentuk agenda berupa bentuk persiapan terhadap berbagai pekerjaan yang akan dilakukan yang tujuannya yaitu membantu dan memudahkan seorang karyawan dalam menyelesaikan berbagai pekerjaannya. Maka dapat disimpulkan bahwa, jika seorang karyawan mampu merancang suatu pekerjaan sebaik mungkin, maka hasil yang akan diperoleh akan sesuai dengan tujuan.

4. Kepribadian

Kepribadian ialah suatu bentuk gambaran dari seseorang berupa karakteristik dan ciri khas yang terdapat pada dirinya yang membuat orang lain akan mengingatnya. Seseorang yang mempunyai kepribadian dan karakteristik yang baik biasanya cenderung melakukan suatu pekerjaan atau tugasnya secara sungguh-sungguh, sehingga menghasilkan suatu pekerjaan yang baik dan berkualitas.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja ialah suatu bentuk sikap berupa hasrat atau gairah seseorang yang akan mendorong mereka untuk atau melakukan suatu pekerjaan. Motivasi seorang karyawan dalam bekerja sangat bergantung pada dirinya sendiri, karena seberapa kuatpun dorongan atau motivasi yang didapatkan oleh orang lain atau faktor-faktor lain, semuanya akan kembali kepada diri sendiri. Maka dari itu, karyawan yang memiliki

motivasi kerja yang tinggi akan sangat membantunya dalam melakukan berbagai tugas dan pekerjaan dengan baik.

6. Kepemimpinan

Dalam hal ini, kepemimpinan ialah suatu bentuk perilaku seseorang dalam memimpin, mengatur dan mengelola bawahannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Seseorang yang memiliki “*strong leadershipness*” cenderung akan mudah dalam mengatur bawahannya. Hal ini tentunya juga memerlukan dukungan dalam hal lain, salah satu contohnya ialah sikap profesional. Seseorang yang memiliki dua faktor tersebut akan berhasil dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin.

7. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang dimaksud ialah bagaimana sikap atau karakteristik seorang pemimpin dalam memimpin, menghadapi dan menjalankan berbagai tugas dan tanggung jawab yang diikutinya. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berperan penting dalam berjalannya berbagai kegiatan yang ada di dalam suatu perusahaan.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi ialah suatu bentuk kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur berbagai hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah suatu bentuk ekspresi seseorang yang dituangkan ke dalam perasaan senang, bahagia ataupun merasa puas terhadap pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat kepuasan seorang karyawan terhadap pekerjaannya, maka semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkannya. Seorang karyawan yang cenderung merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, biasanya akan sebisa mungkin mempertahankan pekerjaannya tersebut.

10. Lingkungan Kerja di Sekitar

Lingkungan kerja di sekitar ialah suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja yang memiliki kondisi nyaman, aman dan kondusif sangat berpengaruh terhadap berbagai aktivitas yang terjadi di sekitar lingkungan kerja tersebut.

11. Loyalitas

Loyalitas ialah tingkat *loyalty* atau kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaannya. Seorang karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan, maka akan sangat membantu perusahaan dalam mencapai berbagai tujuan.

12. Komitmen

Komitmen ialah sebuah bentuk keterikatan seseorang terhadap sesuatu dalam menjalankan peraturan dan kebijakan yang ada di dalam perusahaan. Komitmen yang tinggi terhadap sesuatu yang baik sangat

dibutuhkan oleh seorang karyawan. Semua hal ini bertujuan agar terwujudnya visi, misi dan tujuan perusahaan.

13. Disiplin Kerja

Disiplin kerja ialah suatu bentuk usaha yang dilakukan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara benar dan sungguh-sungguh sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku. Disiplin kerja dalam hal ini lebih menitikberatkan kepada seberapa jauh tingkat kepatuhan seorang karyawan dalam melaksanakan berbagai pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati bersama. Seorang karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung akan mudah dalam meniti karirnya di dalam perusahaan, dikarenakan disiplin kerja ini sangat berpengaruh dan mempunyai “*impact*” yang sangat berarti dalam penilaian kinerja seorang karyawan.

2.1.1.5 Indikator Kinerja

Menurut pendapat Bernardin dalam Robbins (2002:260), Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam, yakni:

1. Kualitas

Kualitas ialah tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari banyaknya produksi yang dihasilkan tiap bulannya dalam waktu satu tahun.

2. Kuantitas

Kuantitas ialah jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari jumlah hasil produksi buku yang dihasilkan dalam satu tahun dengan target yang ditetapkan tiap bulannya

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu ialah tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dengan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari tugas yang diberikan untuk dikerjakan dalam jangka waktu yang ditentukan (satu bulan) dan dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal pengerjaan sampai akhir.

4. Efektivitas

Efektivitas ialah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektivitas dapat diukur dari data jumlah produksi yang dikerjakan selama satu tahun dan dari persepsi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan organisasi.

5. Kemandirian

Kemandirian ialah tingkat seorang karyawan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas. Kemandirian dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap

tugas dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing karyawan sesuai dengan tanggung jawab pegawai itu sendiri.

6. Komitmen Kerja

Komitmen kerja ialah tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. Pengukurannya dengan menggunakan persepsi karyawan dalam membina hubungan dengan instansi serta tanggung jawab dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

2.1.2 Budaya Kerja

2.1.2.1 Pengertian Budaya Kerja

Menurut Mangkunegara (2015:113) budaya kerja adalah sebuah acuan, dasar atau pedoman perilaku yang tertuang dalam norma, nilai-nilai atau sistem keyakinan yang telah dikembangkan bagi anggota organisasi dalam mengatasi berbagai masalah yang berkaitan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Menurut Supriyadi dan Triguno (2015:8), budaya kerja adalah suatu filosofi atau falsafah berupa nilai-nilai yang menjadi kebiasaan, sifat dan faktor pendorong sekelompok anggota organisasi dalam berperilaku, yang tercermin dalam sikap untuk bercita-cita, berpendapat, bertindak atau mempunyai pandangan terhadap sesuatu hal berbentuk nyata yang dinamakan “kerja”.

Menurut Robbins dalam Sembiring (2012:41) budaya kerja adalah suatu sistem berupa makna atau bentuk karakteristik utama yang dihargai dan disepakati bersama oleh anggota-anggota organisasi.

Adapun menurut pendapat Graham dalam Siswadi (2012:71) budaya kerja adalah suatu bentuk norma, keyakinan, sikap atau falsafah dalam sebuah organisasi

yang mempunyai karakteristik atau ciri khas yang unik dan dimiliki secara bersama oleh anggota-anggota dalam organisasi tersebut. Dalam hal ini, budaya kerja dijadikan suatu penyebab yang berperan penting dalam mendukung keefektifitasan sebuah organisasi.

Selanjutnya, Cushway dan Lodge (2010:89) berpendapat bahwa budaya kerja atau budaya organisasi merupakan suatu sistem dalam sebuah organisasi berupa faktor yang mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan dan mempengaruhi karyawan bagaimana mereka berperilaku.

Menurut Siagian (2002:27) budaya kerja adalah kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan. Kemudian pendapat ini diperjelas Siagian, (2002:187) bahwa budaya kerja adalah persepsi yang sama dikalangan seluruh anggota organisasi tentang makna hakiki kehidupan bersama.

Jadi dapat disimpulkan bahwa budaya kerja diturunkan dari berbagai kebiasaan dan perilaku kerja seluruh anggota yang ada di sebuah organisasi. Budaya kerja itu sendiri merupakan sistem nilai yang mengandung cita-cita organisasi sebagai sistem internal dan sistem eksternal sosial. Hal itu tercermin dari isi visi, misi, dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, seharusnya setiap organisasi memiliki identitas budaya tertentu dalam organisasinya.

Sementara itu Robbins dalam Tika (2006:20-21) menjelaskan mengenai 3 (tiga) kekuatan untuk mempertahankan suatu budaya kerja sebagai berikut:

1. Praktik seleksi, proses seleksi bertujuan mengidentifikasi dan mempekerjakan individu-individu yang mempunyai pengetahuan,

ketrampilan, dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan sukses dalam kerja.

2. Manajemen puncak, tindakan manajemen puncak mempunyai dampak besar pada budaya kerja. Ucapan dan perilaku mereka dalam melaksanakan norma-norma sangat berpengaruh terhadap anggota kerja.
3. Sosialisasi, sosialisasi dimaksudkan agar para karyawan baru dapat menyesuaikan diri dengan budaya kerja. Proses sosialisasi ini meliputi tiga tahap yaitu tahap kedatangan, tahap pertemuan, dan tahap metromofis.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja

Untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan, melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat penting karena akan mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia. Menurut Rudana (2009) tujuan budaya kerja ialah dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas hasil kerja
2. Meningkatkan kualitas pelayanan
3. Menciptakan budaya kualitas
4. Meningkatkan profesionalitas
5. Mengurangi kelemahan birokrasi

Manfaat budaya kerja tentu sangat ikut andil dalam membentuk kinerja yang baik bagi para anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan, seperti yang dikemukakan oleh Wibowo (2006:351), manfaat budaya kerja dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Membantu dalam mengarahkan sumber daya manusia untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan perusahaan.
2. Membantu dalam meningkatkan kerja sama tim yang baik antar berbagai departemen, divisi, atau unit dalam organisasi atau perusahaan sehingga mampu menjadi sesuatu ikatan yang mengikat orang di dalam perusahaan tersebut secara bersama-sama.
3. Membantu dalam membentuk perilaku anggota atau karyawan dengan mendorong pencampuran core values (nilai-nilai inti) dan behaviour (perilaku) yang diinginkan sehingga memungkinkan perusahaan bekerja dengan lebih efisien dan efektif. Salah satunya dengan cara meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan control.
4. Membantu dalam meningkatkan motivasi anggota atau karyawan dengan menanamkan mereka perasaan akan hal memiliki, loyalitas, kepercayaan dan nilai-nilai terhadap perusahaan, serta mendorong mereka untuk berfikir positif baik tentang individu mereka sendiri maupun perusahaan.
5. Membantu dalam memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia di dalamnya, sehingga mampu meningkatkan kualitas kinerja sumber daya yang baik dan pada gilirannya juga meningkatkan kinerja perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

2.1.2.3 Proses Pembentukan Budaya Kerja

Ndraha (2003:76) berpendapat tentang pembentukan budaya kerja yakni, “Pembentukan budaya kerja terjadi karena diawali oleh para pendiri atau pimpinan paling atas top management atau pejabat yang ditunjuk, dimana besarnya pengaruh

yang dimilikinya akan menentukan suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam satuan kerja atau organisasi yang dipimpinnya”.

Dalam proses pembentukan budaya kerja, terdapat beberapa indikator untuk mengukur dan mengetahuinya. Adapun indikator yang berpengaruh dalam proses pembentukan budaya kerja tersebut menurut Taliziduhu Ndraha (2003) dapat dikategorikan menjadi tiga yaitu:

1. Kebiasaan

Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi karyawan, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan. Adapun istilah lain yang dapat dianggap lebih kuat ketimbang sikap, yaitu pendirian (position), jika sikap bisa berubah pendiriannya diharapkan tidak berdasarkan keteguhan atau kekuatannya. Maka dapat diartikan bahwa sikap merupakan cermin pola tingkah laku atau sikap yang sering dilakukan baik dalam keadaan sadar ataupun dalam keadaan tidak disadar, kebiasaan biasanya sulit diperbaiki secara cepat dikarenakan sifat yang dibawa dari lahiriyah, namun dapat diatasi dengan adanya aturan-aturan yang tegas baik dari organisasi ataupun perusahaan.

2. Peraturan

Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan karyawan, maka dibutuhkan adanya peraturan. Karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan karyawan disiplin dalam mematuhi segala bentuk

peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi atau perusahaan. Sehingga diharapkan karyawan memiliki tingkat kesadaran yang tinggi sesuai dengan konsekuensi terhadap peraturan yang berlaku baik dalam organisasi atau perusahaan.

3. Nilai-nilai

Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Untuk dapat berperan nilai harus menampakkan diri melalui media atau encoder tertentu. Nilai bersifat abstrak, hanya dapat diamati atau dirasakan jika terekam atau termuat pada suatu wahana atau budaya kerja. Jadi nilai dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dan keduanya harus ada keselarasan dengan budaya kerja searah, keserasian dan keseimbangan. Maka penilaian dirasakan sangat penting untuk memberikan evaluasi terhadap kinerja karyawan agar dapat memberikan nilai baik secara kualitas maupun kuantitas.

2.1.2.4 Karakteristik Budaya kerja

Robbins dalam Darmawan (2013) menyatakan ada tujuh karakteristik budaya kerja, yaitu:

1. Inovasi dan Pengambilan Resiko (*Innovation and Risk Taking*)

Suatu tingkatan di mana pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.

2. Perhatian pada Hal yang Detail (*Attention to Detail*)

Di mana pekerja di harapkan menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian pada hal detail.

3. Orientasi pada Hasil (*Outcome Orientation*)

Di mana manajemen memfokuskan pada hasil atau manfaat dari pada sekedar pada teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut.

4. Orientasi pada Manusia (*People Orientation*)

Dimana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang-orang dalam organisasi.

5. Orientasi pada Kelompok (*Team Orientation*)

Dimana aktifitas kerja diorganisasi lebih berdasarkan tim daripada individual.

6. Sikap Agresif (*Aggressiveness*)

Dimana orang lebih cenderung bersifat agresif dan kompetitif daripada terbuka terhadap sesama (*easygoing*).

7. Stabilitas (*Stability*)

Dimana aktifitas organisasional menekankan pada status quo perusahaan sebagai upaya melawan dari perkembangan.

Sedangkan Luthans dalam Nurjanah (2008) menyatakan budaya kerja mempunyai sejumlah karakteristik penting. Beberapa diantaranya adalah:

1. Aturan perilaku yang diamati, ketika anggota organisasi berinteraksi satu sama lain, mereka menggunakan bahasa, istilah, dan ritual umum yang berkaitan dengan rasa hormat dan cara berperilaku.
2. Norma adalah standar perilaku, mencakup pedoman mengenai seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan, yang dalam banyak perusahaan menjadi "jangan melakukan terlalu banyak dan jangan terlalu sedikit."

3. Nilai dominan. Organisasi mendukung dan berharap peserta membagikan nilai-nilai utama. Contohnya adalah kualitas produk tinggi, sedikit absen, dan efisiensi tinggi.
4. Filosofi. Terdapat kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana karyawan dan atau pelanggan diperlakukan.
5. Aturan. Terdapat pedoman ketat berkaitan dengan pencapaian perusahaan. Pendaftar baru harus mempelajari teknik dan prosedur yang ada agar diterima sebagai anggota kelompok yang berkembang.
6. Iklim Organisasi. Merupakan keseluruhan "perasaan" yang disampaikan dengan pengaturan baru yang bersifat fisik, cara peserta berinteraksi, dan cara anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan dan individu dari luar.

2.1.2.5 Indikator Budaya Kerja

Menurut Victor Tan dalam Wibowo (2006:349), indikator-indikator budaya kerja ialah sebagai berikut:

1. *Individual Initiative* (Inisiatif Perseorangan)

Ialah suatu bentuk pemikiran yang dimiliki seorang karyawan dalam menginisiasi tugas, pekerjaan dan tanggung jawab dengan baik.

2. *Risk Tolerance* (Toleransi Terhadap Risiko)

Ialah suatu tingkatan toleran yang dimiliki oleh seorang karyawan di mana dalam suatu kejadian mereka didorong untuk mengambil risiko secara agresif dan inovatif.

3. *Control* (Pengawasan)

Ialah suatu bentuk tindakan yang terbentuk dalam jumlah aturan dan pengawasan langsung yang biasanya digunakan oleh pemimpin dalam melihat dan mengawasi anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan.

4. *Management Support* (Dukungan Manajemen)

Ialah suatu bentuk dukungan dari pihak manajemen atau pemimpin berupa semangat, motivasi dan hal positif lainnya yang akan mendorong peningkatan kualitas kerja bawahannya.

5. *Communication Pattern* (Pola Komunikasi)

Ialah suatu bentuk atau pola tingkatan di mana komunikasi di dalam organisasi dibatasi pada kewenangan hierarki formal.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Suwardi (2018:209), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memberikan pengaruh secara langsung kepada karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas, pekerjaan dan aktifitas lainnya.

Menurut Sunyoto (2012:43), pengertian lingkungan kerja ialah serangkaian komponen yang berperan sangat penting bagi karyawan dalam melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi dan semangat untuk bekerja.

Menurut Robbins (2006:36), lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadapnya, baik dari segi kenyamanan maupun kemudahan dalam melakukan berbagai pekerjaan.

Menurut Sedarmayanti (2011:28) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ditandai dengan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi seperti pencahayaan, pengaturan warna, sistem sirkulasi udara, kelembaban udara, suhu, bebauan atau aroma dan tingkat kebisingan yang berada di tempat kita bekerja.

Diperjelas dalam pendapatnya, Sedarmayanti (2009:26) berpendapat bahwa lingkungan kerja didefinisikan sebagai suatu kesatuan dari beberapa faktor yang didalamnya terdiri dari alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang tersebut bekerja, metode kerja yang dianut, dan pengaturan kerja yang telah disepakati baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Selanjutnya, Sedarmayanti (2009:26) menjelaskan bahwa lingkungan kerja terdiri atas dua bagian, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Adapun pengertian dari lingkungan kerja fisik ialah segala bentuk keadaan berupa fisik yang terdapat di sekitar lingkungan atau tempat kerja yang berperan penting dalam mempengaruhi karyawan yang ada disekitarnya baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan pengertian lingkungan kerja non fisik ialah segala bentuk keadaan yang terjadi dan mempunyai keterkaitan dengan hubungan kerja berupa hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan antara sesama rekan kerja.

Untuk dapat menserasikan orang dengan lingkungan kerja maka perlu dilakukan pendekatan ergonomi. Sedarmayanti (2011:1) mengemukakan pengertian tentang ergonomi, ialah suatu bidang ilmu yang sistematis untuk

memanfaatkan informasi mengenai sifat, kemampuan dan keterbatasan manusia untuk merancang suatu system kerja, sehingga orang dapat bekerja pada system tersebut dengan baik guna meencapai tujuan melalui pekerjaan yang dilakukan dengan efisien, aman dan nyaman”.

Dengan demikian, dari penjelasan beberapa ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah.

2.1.3.2 Ruang Lingkup Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2012:43) lingkungan kerja memiliki peran yang cukup penting dalam proses kerja seorang karyawan, adapun ruang lingkup lingkungan kerja yaitu:

1. Lingkungan organisasi tertentu tercermin pada karyawan. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin yang demokratis akan berpengaruh pula terhadap karyawan.
2. Lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor yang menentukan perilaku karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2009: 8) ruang lingkup lingkungan kerja antara lain meliputi beberapa bagian yaitu:

1. Kondisi lingkungan fisik.
2. Perancangan sistem kerja.
3. Tata ruang kantor.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut pendapat Sedarmayanti (2009:26) lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam beberapa kategori. Yang diantaranya dapat dijabarkan melalui penjelasan berikut ini:

1. Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat dengannya (seperti meja, kursim perkakas dan sebagainya).
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. Misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Selanjutnya, diperjelas dalam pendapat Sedarmayanti (2009:28) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia ialah sebagai berikut:

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja
2. Temperatur atau suhu udara di tempat kerja
3. Kebisingan di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Tata warna di tempat kerja

Nitisemito (1992:185) dalam hal ini berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari faktor intern dan faktor ekstern. Kedua faktor tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Faktor Intern, meliputi:

a. Pewarnaan

Banyak perusahaan kurang memeperhatikan masalah ini padahal pengaruhnya cukup besar terhadap para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Masalah pewarnaan ini bukan hanya masalah pewarnaan dinding saja, tetapi sangat luas sehingga dapat juga termasuk pewarnaan peralatan kantor, mesin bahkan pewarnaan seragam yang dipakai.

Tabel 2.1
Daftar Warna dan Pengaruhnya

Warna	Sifat	Pengaruh	Untuk Ruang Kerja
Merah	Dinamis, merangsang dan panas	Menimbulkan semangat kerja	Pekerjaan sepiantas (singkat)
Kuning	Keanggunan, bebas, hangat	Menimbulkan rasa gembira dan merangsang urat syaraf mata	Gang-gang jalan lorong
Biru	Tenang, tentram dan sejuk	Mengurangi tekanan atau ketegangan	Berfikir konsentrasi

Sumber: *Sedarmayanti, Tata Kerja dan Produktivitas Kerja (2011:34)*

b. Lingkungan Kerja yang Bersih

Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan. Sebab lain mempengaruhi kesehatan kejiwaan seseorang. Bagi seseorang yang normal maka lingkungan yang bersih akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang ini akan mendorong seorang untuk bekerja lebih bersemangat dan bergairah.

c. Penerangan yang Cukup

Penerangan tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas, karyawan membutuhkan ketelitian. Selain itu harus diperhatikan pula bagaimana mengatur lampu sehingga dapat memberikan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan. Perlu diingat lampu yang terlalu terang akan membuat rasa panas yang dapat membuat kegelisahan dalam bekerja. Sebaliknya bila penerangan kurang, maka karyawan cepat mengantuk sehingga membuat banyak kesalahan saat bekerja.

d. Pertukaran Udara yang Baik.

Pertukaran udara yang cukup sangat diperlukan terutama ruang kerja tertutup dan penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik karyawan. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang dapat menimbulkan kelelahan pada karyawan. Bila terlalu banyak ventilasi dapat menimbulkan hembusan angin yang kuat dan menimbulkan rasa sakit. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya nyaman dapat menimbulkan kesejukan sehingga dapat mengurangi kelelahan fisik.

e. Musik yang Menimbulkan Suasana Gembira dalam Bekerja

Apabila musik yang didengarkan tidak menyenangkan maka lebih baik tanpa musik sama sekali. Sebaliknya bila musik yang diperdengarkan menyenangkan maka musik ini akan menimbulkan suasana gembira yang dapat mengurangi kelelahan dalam bekerja. Sebenarnya dalam hal musik selain dipilih yang menyenangkan maka juga harus diperhatikan

pengaruhnya pada pekerjaan. Sebab ada musik yang sesuai dengan para karyawan tetapi justru pengaruhnya negatif terhadap pekerjaan.

2. Faktor Ekstern, meliputi:

a. Jaminan terhadap Keamanan

Jaminan terhadap keamanan selama bekerja dan setelah pulang dari bekerja akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong semangat kerja untuk lebih giat bekerja. Bila rasa aman tidak terjamin maka akan menyebabkan semangat dan kegairahan kerja turun, konsentrasi terganggu sehingga akan menyebabkan kinerja menurun.

b. Kebisingan

Kebisingan terus-menerus terutama dari luar kantor mungkin akan menimbulkan kebosanan dan rasa terganggu untuk konsentrasi bekerja. Kebisingan merupakan gangguan yang harus diperbaiki. Oleh karena itu, kebisingan harus diatasi, misalnya dengan pelindung telinga atau adanya ruangan khusus kedap suara.

c. Bebas dari Gangguan Sekitar

Perasaan nyaman dan damai akan selalu menyertai karyawan dalam setiap pekerjaan bila lingkungan ekstern tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, seperti gangguan sumbangan, bantuan apapun ataupun hal-hal lain.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Adapun

indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayati (2011) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan

Intensitas cahaya yang dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya.

2. Keamanan Kerja

Persentase keamanan ditempat kerja dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja.

3. Kondisi Kerja

Pengaturan ruang kerja agar memudahkan karyawan berinteraksi sosial dengan karyawan lain.

4. Hubungan Antara Karyawan dan Pimpinan

Interaksi yang baik antara karyawan dan pimpinan mampu membuat atmosfer yang baik ditempat kerja.

5. Penggunaan Warna

Penggunaan warna yang sesuai akan membuat suasana kerja menjadi menyenangkan dan membuat karyawan menjadi betah di kantor.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini dijadikan sebagai dasar dan acuan, sekaligus sebagai perbandingan serta gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian yang sedang dilaksanakan. Sebagaimana yang dapat peneliti sajikan dalam tabel 2.2 di bawah ini yang memuat beberapa kesimpulan peneliti terdahulu diantaranya:

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No.	Nama / Tahun	Judul	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Muhammad Ibroe Nugraha (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Studi Kasus pada Pondok Pesantren Darunnajah Ulujami)	Lingkungan Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Disiplin Kerja (X_3) dan Kepuasan Kerja (Y)	Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, Uji F, Uji-t dan Koefisien Determinasi	Penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru
2	Gogy Bara Kharisma (2013)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha di Kabupaten Jepara	Budaya Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, Uji F, Uji-t dan Koefisien Determinasi	Penelitian membuktikan bahwa ada pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja yang baik secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

3	Muhammad Hasan A (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Ciputat dan Bojongsari)	Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Budaya Organisasi (X_3) dan Kinerja Pegawai (Y)	Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, Uji F, Uji-t dan Koefisien Determinasi	Penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai
4	Widya Parimita, dkk (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank BTN (PERSERO) Cab.Bekasi	Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Budaya Organisasi (X_3) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, Uji F, Uji-t dan Koefisien Determinasi	Penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
5	Ahmad Noval (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi, Budaya Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Unit Kerja Bidang Pembangunan Manusia, Masyarakat dan Kebudayaan di Bappenas)	Budaya Organisasi (X_1), Budaya Kerja (X_2), Pelatihan (X_3) dan Kinerja Pegawai (Y)	Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, Uji F, Uji-t dan Koefisien Determinasi	Penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi, budaya kerja, dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

6	Risky Nur Adha, dkk (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember	Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Budaya Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y)	Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, Uji F, Uji-t dan Koefisien Determinasi	Penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Safrizal, dkk (2014)	Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya pada Kinerja Dinas Pertambangan dan Energi Aceh	Budaya Kerja (X_1), Kemampuan (X_2), Komitmen (X_3) dan Kinerja Pegawai (Y)	Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, Uji F, Uji-t dan Koefisien Determinasi	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja, kemampuan pegawai dan komitmen pegawai berpengaruh positif secara parsial dan simultan terhadap kinerja

8	Desi Rosiana Sari, dkk (2016)	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur	Budaya Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y)	Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, Uji F, Uji-t dan Koefisien Determinasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
9	Lasmiani Saragih (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara	Disiplin Kerja (X_1), Pelatihan (X_2), Budaya Organisasi (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y)	Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, Uji F, Uji-t dan Koefisien Determinasi	Penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja, pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10	Endiet J. Prasetyo, dkk (2020)	Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bintang Bersatu Apparel Batam	Gaya Kepemimpinan (X_1), Komitmen Organisasional (X_2), Budaya Organisasi (X_3), Lingkungan Kerja (X_4) dan Kepuasan Kerja (Y)	Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, Uji F, Uji-t dan Koefisien Determinasi	Penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan, komitmen organisasional, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Sumber: Penulis (2021)

2.3 Kerangka Konseptual

Seperti yang kita ketahui bahwa kinerja adalah hal yang sangat penting dan berpengaruh di sebuah organisasi atau perusahaan. Istilah kinerja memiliki berbagai macam pengertian. Seperti pendapat Wirawan (2009:5), kinerja ialah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik berbentuk material maupun non material pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagaimana terdapat di dalam deskripsi pekerjaan atau jabatan dan perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu.

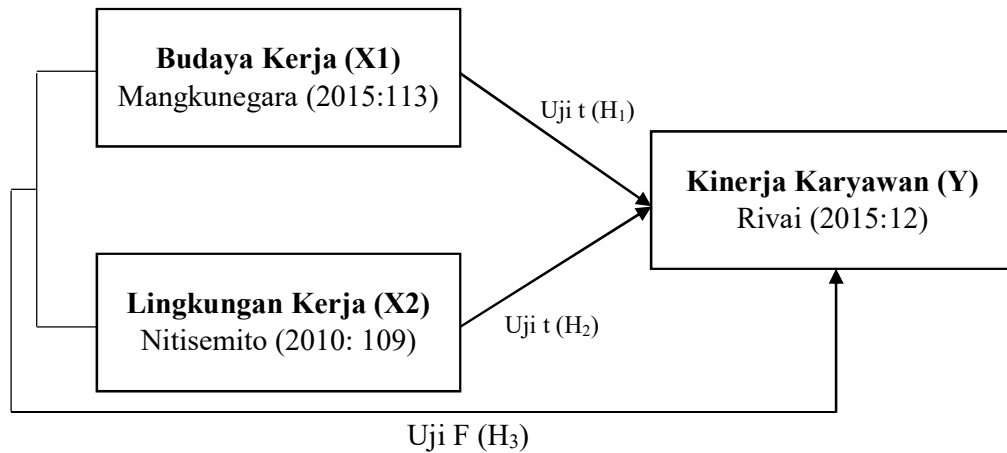
Untuk melakukan pembenahan terhadap kinerja sumber daya manusia di Indonesia khususnya kinerja karyawan perusahaan di Indonesia memang terbilang masih mengalami kendala karena hal ini bukan hanya menyangkut tentang kemampuan dalam melaksanakan tugas, akan tetapi juga menyangkut mental, etos dan budaya, salah satunya ialah budaya kerja. Budaya kerja muncul dari kebiasaan saat ini, tradisi dan cara-cara umum untuk melakukan pekerjaan yang kebanyakan berawal dari apa yang telah dilaksanakan sebelumnya (Bahusin dan Setiawan 2008).

Selain melalui budaya kerja, hal lain yang berpengaruh dan dapat meningkatkan kinerja ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan semangat dan kegairahan kerja sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel independen yaitu budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa

data primer yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada karyawan yang bekerja di PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan.

Berdasarkan kajian pustaka dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka dapat dikembangkan kerangka penelitian seperti pada gambar berikut ini:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual
Sumber: Penulis (2021)

2.4 Hipotesis

Menurut Abdul Hamid (2010:16), pengertian hipotesis ialah suatu hubungan dan sebab akibat dari kinerja variabel yang perlu dibuktikan kebenarannya dikarenakan dugaan sementara atas hal-hal tersebut.

Adapun Juliansyah Noor (2016:79) berpendapat bahwa hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pernyataan penelitian. Dengan demikian, ada keterkaitan antara perumusan masalah dengan hipotesis, karena perumusan masalah merupakan

pernyataan penelitian. Pernyataan ini harus dijawab pada hipotesis. Jawaban hipotesis ini didasarkan pada teori dan empiris, yang telah dikaji pada kajian teori sebelumnya. Adapun hipotesis pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. H1: Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan.
2. H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan.
3. H3: Budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif (hubungan sebab akibat). Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang menekankan pada pengujian teori-teori atau hipotesis-hipotesis melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dalam angka (quantitative) dan melakukan analisis data dengan prosedur statis dan permodelan sistematis (Noor, 2016:38). Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan yang tertinggi bila dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2018:11).

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Peneliti melakukan penelitian pada PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan yang bertempat di Komplek Ruko Centre Point Blok M23-25, JL. Timor, Gg. Buntu, Kec. Medan Timur, Medan, Sumatera Utara.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dari bulan Februari 2021 s/d Agustus 2021. Adapun jadwal penelitian dapat digambarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Bulan																																							
		Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September				Oktober							
1	Pengajuan Judul	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
2	Pra Riset																																								
3	Pembuatan Proposal																																								
4	Bimbingan Proposal																																								
5	Seminar Proposal																																								
6	Pengumpulan Data																																								
7	Pengolahan Data																																								
8	Bimbingan Skripsi																																								
9	Sidang Meja Hijau																																								

Sumber: data penelitian yang dibuat oleh penulis (2021)

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek yang akan dijadikan bahan penelitian (Suharsimi, 2006:130). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2002:57). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan yang berjumlah 43 orang karyawan. Adapun jumlah karyawan PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan ialah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Rincian Karyawan PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan

No	Unit/Jabatan	Jumlah
1	Manajemen Team	9
2	Barista/Kasir	17
3	Cook/Kitchen Crew	8
4	Rounding/Helper	6
5	Cleaning Service	3
Jumlah		43

Sumber: PT. Kopi Mantan Indonesia (2021)

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2018:120). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel jenuh juga sering

diartikan sampel yang sudah maksimum, ditambah berapapun tidak akan merubah keterwakilan (Sugiyono (2018:85). Berdasarkan pendapat tersebut, maka dalam penelitian ini jumlah yang akan dijadikan sampel adalah sebanyak 43 karyawan PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan.

3.4 Jenis Data dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan/scoring. Data kuantitatif dibedakan menjadi dua, yaitu data diskrit dan data kontinum. Data diskrit sering disebut sebagai data nominal, yang merupakan data kuantitatif yang satu sama lain terpisah, tidak ada dalam satu garis kontinum. Sedangkan data kontinum adalah data kuantitatif yang satu sama lain berkesinambungan dalam satu garis (Sugiyono, 2018:6).

3.4.2 Sumber Data

Ada dua jenis sumber data yang dapat digunakan dalam penelitian, yakni:

1. Data Primer, yaitu sumber data yang didapat dengan melakukan observasi di lokasi penelitian berdasarkan hasil kuisisioner yang diperoleh peneliti dari karyawan dengan pernyataan mengenai budaya kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari sumber yang sudah ada. Adapun data sekundernya ialah data-data yang mendukung data primer yang diperoleh dari sumber-sumber bacaan, arsip-arsip (dokumen-dokumen, buku-buku referensi, jurnal, dan internet atau website serta literatur-literatur pustaka lainnya).

3.5 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

3.5.1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu gambarang berupa atribut, sifat atau nilai dari suatu objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:38).

Dalam suatu penelitian, menurut (Sugiyono, 2018:68), dapat diketahui ada sejumlah variabel di dalamnya yang dapat dibedakan menjadi dua macam, yakni:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas atau biasa disebut sebagai variabel independen adalah variabel yang mana keberadaanya mempengaruhi variabel lainnya, variabel bebas ini yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen atau terikat (Sugiyono, 2016:61). Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat atau biasa disebut variabel dependent adalah variabel yang keberadaanya dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas (Muharto Toba dan Darmanto, 2014:21)

Dengan demikian, dari judul penelitian ini yaitu “Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kopi Mantan Indonesia”, dapat ditarik jenis variabel penelitiannya yakni sebagai berikut:

1. Variabel Bebas atau *Independent Variable* (X): Budaya Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2).
2. Variabel Terikat atau *Dependent Variable* (Y): Kinerja (Y).

3.5.2. Defenisi Operasional

Adapun definisi operasional dari variabel di atas adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
1	Kinerja (Y)	Rivai (2015:12), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen Kerja 	Linkert
2	Budaya Kerja (X_1)	Mangkunegara (2015:113) budaya kerja adalah sebuah acuan, dasar atau pedoman perilaku yang tertuang dalam norma, nilai-nilai atau sistem keyakinan yang telah dikembangkan bagi anggota organisasi dalam mengatasi berbagai masalah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inisiatif Perseorangan 2. Toleransi terhadap Risiko 3. Pengawasan 4. Dukungan Manajemen 5. Pola Komunikasi 	Linkert

		yang berkaitan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal.		
3	Lingkungan Kerja (X_2)	Nitisemito (2010: 109), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Keamanan Kerja 3. Kondisi Kerja 4. Hubungan Antara Karyawan dan Pimpinan 5. Penggunaan Warna 	Linkert

Sumber: Penulis (2021)

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan tahap selanjutnya yang harus diselesaikan dalam penelitian ini. Menurut pendapat Arikunto (2014:136), teknik pengumpulan data ialah suatu cara yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data penelitiannya. Adapun teknik dan instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yakni:

1. Kuisoner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang

efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2016:199).

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini ialah skala likert. Adapun menurut Sugiyono (2012:93), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini, fenomena sosial telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Jawaban kuesioner akan menyesuaikan kondisi pertanyaan yang akan diberikan dimana jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju, dengan 5 alternatif jawaban sebagai berikut:

Tabel 3.4
Alternatif Jawaban Responden

Simbol	Alternatif Jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

2. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan catatan-catatan atau dokumen yang ada di lokasi penelitian seperti buku-buku, arsip dokumen pada perusahaan, dan lain sebagainya yang berhubungan dengan penelitian ini. Dokumen-dokumen yang digunakan yakni seperti sejarah atau profil singkat perusahaan, struktur organisasi, jumlah karyawan yang ada di PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan salah satu bagian dari proses penelitian. Analisis data berarti menginterpretasikan data-data yang telah dikumpul dari lapangan dan telah diolah sehingga menghasilkan informasi tertentu (Juliandi dan Irfan, 2013:88)

Untuk mengadakan pengujian terhadap hipotesis ini dan menjawab rumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka penulis menggunakan analisis data. Dalam penelitian kuantitatif, kegiatan analisis data terbagi menjadi dua yakni kegiatan mendeskripsikan data dan melakukan uji statistik (inferensi). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

3.7.1 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan uji realibilitas dilakukan untuk menguji kuesioner layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioener dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Apabila nilai signifikan yang didapat memiliki nilai dibawah 0,05 maka data yang diperoleh adalah valid (Gozali, 2011:45).

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$ dimana n adalah jumlah sample dan k adalah

jumlah variable. Apabila r hitung lebih besar dari pada r tabel maka data dikatakan valid. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis butir. Ketentuan pengambilan keputusan:

- a. Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka butir pertanyaan valid.
- b. Jika r hitung negatif atau r hitung $<$ r tabel maka butir pertanyaan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Keandalan suatu instrumen menunjukkan hasil pengukuran dari suatu instrumen yang tidak mengandung bias atau bebas dari kesalahan pengukuran (error file), sehingga menjamin suatu pengukuran yang konsisten dan stabil (tidak berubah) dalam kurun waktu dan berbagai item atau titik (point) dalam instrumen (Suharso, 2012:106). Instrumen dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yaitu dalam penggunaan regresi, terhadap dua asumsi dasar yang terpenting sebagai syarat penggunaan metode regresi. Dengan dipenuhinya asumsi tersebut, maka hasil yang diperoleh dapat lebih akurat dan mendekati atau sama dengan kenyataan.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013:160). Untuk mendeteksinya dapat menggunakan analisis statistik *Kolmogorof-Smirnov*, analisis grafik Histogram dan grafik Normal Probability Plot (P-P Plot).

Pada uji statistik non-parametik Kolmogorov-Smirnov (K-S), distribusi normal dapat ditentukan dengan ketentuan: jika nilai sig > 0,05 (5%) maka data dapat dikatakan berdistribusi normal. Tetapi jika nilai sig < 0,05 (5%) maka data dapat dikatakan tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2016:156).

Pada uji normalitas grafik Histogram, suatu data dapat dikatakan berdistribusi normal jika data tersebut berbentuk lonceng. Sedangkan pada uji normalitas analisis grafik normal Probability Plot (P-Plot) pada prinsipnya dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik). Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal itu menunjukkan pola berdistribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal itu menunjukkan pola tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2016:156).

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat besarnya variance invelations factor (VIF) dan tolerance. Jika nilai VIF >10 dan tolerance <0,1, hal ini berarti terjadi korelasi antar variabel independen dan sebaliknya jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 hal ini berarti tidak terjadi korelasi antar variabel (Ghozali, 2011:105).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat melalui grafik *Scatter*

Plot. Jika grafik Plot menunjukkan suatu pola titik seperti titik yang bergelombang atau melebar kemudian menyempit, maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika grafik Plot tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:143).

3.7.3 Uji Regresi Linear Berganda

Siregar (2013:303) mengatakan regresi linier berganda digunakan untuk satu variabel tak bebas (dependen) dan dua atau lebih variabel bebas (independen). Tujuan penerapan metode ini adalah untuk meramalkan atau memprediksi besaran nilai variabel tak bebas (dependen) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independen).

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara lingkungan kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja (Independen Variabel) terhadap kepuasan kerja (Dependen Variabel) digunakan metode regresi linier berganda yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja

a = Konstanta Regresi Berganda

b₁ = Koefisien regresi Budaya Kerja

b₂ = Koefisien regresi Lingkungan Kerja

X₁ = Variabel Budaya Kerja

X₂ = Variabel Lingkungan Kerja

e = error

Nilai b merupakan parameter yang mencerminkan variabel koefisien regresi dalam pengujian hipotesis. Koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen (Y) yang didasarkan pada variabel independen (X), bila b positif (+) maka terjadi kenaikan dan bila b negatif (-) maka terjadi penurunan.

3.7.4 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji-t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel secara parsial (Umar, 2011:132). Kriteria uji korelasi parsial adalah: Tolak H_0 atau terima H_a apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan derajat kesalah $\alpha = 0,05$ dan Tolak H_a atau terima H_0 apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$.

2. Uji Simultan (Uji-F)

Uji korelasi serempak dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara serempak (Umar, 2011:134). Kriteria uji Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai $F_{tabel} = F(\alpha, n - k - 1)$. dengan Kriteria uji korelasi serempak adalah tolak H_0 apabila $F_{tabel} < F_{hitung}$ dengan $\alpha = 0,05$ dan Terima H_0 apabila $F_{tabel} > F_{hitung}$ dengan $\alpha = 0,05$.

3. Uji Koefisien Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk melakukan pengujian koefisien determinasi (*adjusted R²*) digunakan presentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen Sugiyono (2012:109). Koefisien determinan berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Hal ini berarti bila $R^2 = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel

independen terhadap variabel dependen, bila *adjusted* R^2 semakin besar mendekati menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan bila *adjusted* R^2 semakin kecil bahkan mendekati nol, maka dapat dikatakan semakin kecil pula pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.2 Sejarah Singkat PT. Kopi Mantan Indonesia

PT. Kopi Mantan Indonesia atau dikenal sebagai “Kopi Mantan” merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Food & Beverage Retail khususnya Kedai Kopi Modern atau Kekinian. Didirikan oleh Raymond Tjiadi dan CFO Alex Candra, perusahaan ini berdiri pada tahun 2019 dengan cabang pertamanya yaitu Kopi Mantan 001 yang bertempat di Jalan Mayjen Sungkono, Surabaya, Jawa Timur. Dengan hashtag #MOVEONBERSAMA, Kopi Mantan mengajak masyarakat untuk Move-On ke Kopi Mantan yang menyajikan minuman berkualitas dengan harga terjangkau. Dengan komitmen yang kuat dalam menyajikan minuman yang berkualitas dengan menggunakan 100% kopi arabika, Kopi Mantan optimis akan bisa diterima dan digandrungi para pecinta kopi dan kaum millenials.

Selain sudah memiliki beberapa gerai di Surabaya, Kopi Mantan sudah hadir di Bandung, Banjarmasin, Medan, Bali, Belitung, Ponorogo dan siap melebarkan sayapnya ke kota-kota besar lainnya di Indonesia. Kini Kopi Mantan sudah mempunyai 20 Cabang yang tersebar di seluruh kota di Indonesia. Kopi Mantan menargetkan akan memiliki 50 Cabang pada tahun 2022 nanti. Untuk mewujudkan hal tersebut, mulai Agustus 2020 Kopi Mantan membuka peluang bagi mitra lokal yang memiliki tempat usaha yang strategis namun masih belum tahu ingin digunakan untuk usaha apa untuk bergabung dan membangun usaha bersama.

Kopi Mantan terus berkomitmen untuk memberikan kopi terbaiknya ke seluruh pelosok di seluruh Indonesia.

Waralaba Kopi Mantan ini mempunyai beberapa keunggulan. Apabila ingin ikut berbisnis bersama Kopi Mantan, kita akan ditawarkan sebuah bisnis waralaba kopi terlaris yang sudah tertata dengan rapi, perhitungan yang matang sampai balik modal – garansi untung. Secara general ini adalah keunggulan yang akan diberikan Kopi Mantan:

1. *100% Arabica Beans* : Biji kopi arabika memiliki cita rasa yang lebih bervariasi dan lebih rendah kafein.
2. *Quality Checked* : Semua sistem dan kualitas produk kopi kami telah dicek oleh *QGrader Singapore*.
3. *Good Price* : Harga kami bersahabat dengan rasa yang kami berikan bukanlah rasa yang pernah ada.
4. *Product Making Show* : Kualitas rasa stabil dan tetap terjaga dengan ekstraksi *espresso full machine*.
5. *Direct to Source* : Biji kopi kami langsung dari petani dan koperasi Indonesia untuk kesegaran yang terjaga.
6. *Buyback Guarantee* : Bisnis waralaba kopi mantan tidak balik modal dalam 18 bulan? Kami kembalikan uang anda.

Selain itu, dari segi kemasan sendiri, kemasan biji kopi di Kopi Mantan menggunakan *valve* sehingga aman dan kesegaran biji kopi tetap terjaga saat pengiriman. Sedangkan kemasan untuk semua minuman dingin menggunakan *packaging plastic cup 16oz* dengan penutup *lid seal*. Untuk minuman panas menggunakan *paper cup 8oz* dengan *lid hot paper cup*.

Waralaba Kopi Mantan menawarkan sebuah peluang usaha kopi yang memiliki standard internasional dalam pelayanan dan kualitas produk. Selain itu, waralaba ini juga memberi harga terbaik dengan terus meningkatkan efisiensi biaya serta membangun jaringan kemitraan yang solid demi memperbanyak mantan-mantan yang menghasilkan keuntungan mitra. Jika memiliki properti/tempat usaha dengan lokasi strategis namun masih bingung mau dibuat usaha apa? Coba saja *apply* Waralaba Kopi Mantan. Siapa tahu akan menjadi pemilik kedai kopi kekinian yang sukses di masa depan. Bagi yang berminat, bisa langsung menghubungi *website* resmi Kopi Mantan yaitu: www.kopimantan.co.id.

4.1.3 Profil PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan

Salah satu cabang yang berada di luar Pulau Jawa yaitu Cabang Medan dengan total 3 gerai yaitu Kopi Mantan 015, 017 dan 089, dimana masing-masing gerai mulai beroperasi sejak pertengahan hingga akhir tahun 2019. Awal terbentuknya Cabang Medan ialah dengan dibukanya gerai pertama sekaligus menjadi gerai pusat untuk Cabang di Medan yaitu Kopi Mantan 089 yang bertempat di Komplek Ruko Centre Point Blok M23-25, lalu dilanjutkan dengan dibukanya gerai kedua yaitu gerai Kopi Mantan 015 yang bertempat di dalam Mall Centre Point Lt. 4. Keduanya berada di lokasi yang sama yaitu di JL. Timor, Gg. Buntu, Kec. Medan Timur, Medan, Sumatera Utara. Kemudian gerai ketiga bertempat di Mall Sun Plaza Medan Lt. 4, JL. K.H Zainul Arifin, No.7, Madras Hulu, Kec. Medan Polonia, Medan, Sumatera Utara.

4.1.4 Visi dan Misi PT. Kopi Mantan Indonesia

1. Visi Perusahaan

Adapun visi PT. Kopi Mantan Indonesia yaitu menjadi kedai kopi kekinian yang berkualitas dengan harga terjangkau yang dapat bersaing di pangsa pasar di Indonesia.

2. Misi Perusahaan

Adapun misi PT. Kopi Mantan Indonesia yaitu:

1. Memberikan pelayanan yang *friendly* dan *excellent* yang berkualitas inter-nasional, sehingga pelanggan merasa nyaman dan merasa seperti di rumah ketiga (selain rumah dan tempat kerja)
2. Menyajikan minuman dan makanan yang bermutu dan berkualitas, tetapi dengan harga yang terjangkau. Sehingga dapat bersaing di pangsa pasar perkedai-kopian di Indonesia.
3. Memberikan konsistensi dalam menyajikan kopi 100% arabika (*Pure Arabica at All*), sehingga memberikan konsistensi terhadap rasa.
4. Merangkul semua pebisnis lokal maupun mancanegara yang ingin ikut mem-bangun bisnis, sehingga dapat menciptakan banyak mitra pebisnis dan membuka peluang terciptanya lapangan kerja.
5. Menjadi salah satu brand kedai kopi lokal yang akan diperhitungkan keberadaannya, sehingga menjadi brand lokal yang terkenal baik di skala nasional maupun internasional.

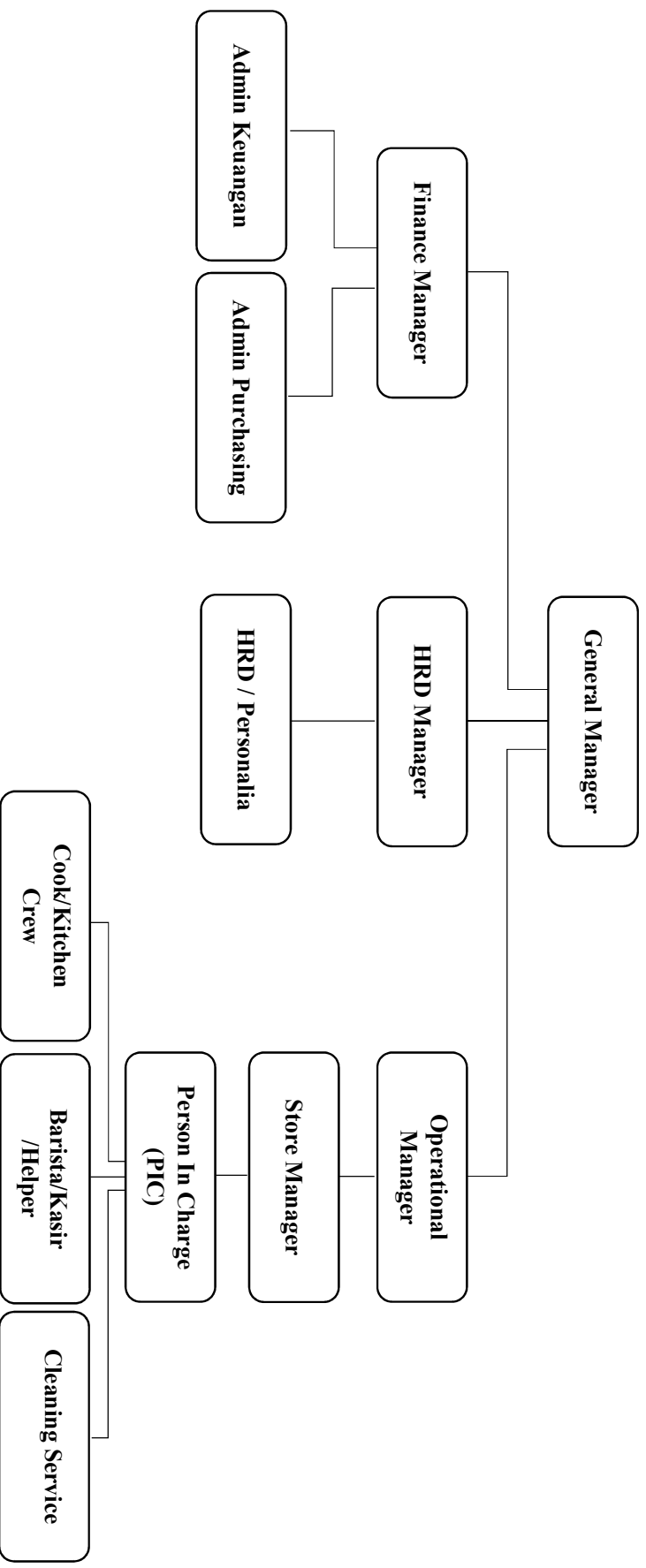
4.1.5 Struktur Organisasi

Setiap perusahaan baik perusahaan pemerintah maupun swasta mempunyai struktur organisasi, karena perusahaan juga merupakan organisasi. Organisasi

adalah suatu sistem dari aktivitas kerjasama yang terorganisasi, yang dilaksanakan oleh sejumlah orang untuk mencapai tujuan bersama. Tujuan adanya struktur organisasi adalah untuk pencapaian kerja atau pendelegasian dalam organisasi yang berdasarkan pada pola hubungan kerja serta lalu lintas wewenang dan tanggung jawab.

Struktur organisasi PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan adalah serangkaian aktivitas yang menyusun suatu kerangka yang menjadi wadah bagi segenap kegiatan yang menunjukkan hubungan-hubungan seluruh pekerja atau jabatan masing-masing agar tugas-tugas dalam organisasi menjadi efektif dan efisien.

Adapun susunan organisasi PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan

Sumber: PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan

4.1.6 Deskripsi Tugas dan Tanggung Jawab Karyawan PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan

Adapun tugas dan tanggung jawab karyawan yang bekerja di PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan ialah sebagai berikut:

1. *General Manager*

General Manager ialah seseorang yang memegang jabatan tertinggi di perusahaan dan bertanggung jawab atas segala bentuk kegiatan yang ada di perusahaan serta menaungi beberapa *manager* lain yang berada di bawahnya. Adapun tugas dari *General Manager* ialah mengawasi semua operasional cabang di perusahaan, melakukan pengambilan keputusan, mengkoordinasi bawahan, menentukan strategi perusahaan, dan lain sebagainya.

2. *Finance Manager*

Finance Manager ialah seseorang yang bertanggung jawab atas segala bentuk perencanaan dan pengelolaan dana yang ada di perusahaan dan menaungi admin keuangan dan admin purchasing yang ada dibawahnya. Adapun tugas seorang *Finance Manager* ialah mengelola segala bentuk kegiatan perpajakan yang ada di perusahaan, mengelola segala bentuk kegiatan perencanaan keuangan yang ada di perusahaan, merencanakan dan mengembangkan sistem keuangan dan fungsi akuntansi, dan pengambilan keputusan terhadap segala kegiatan yang berhubungan dengan keuangan perusahaan.

3. *HRD Manager*

HRD Manager ialah seseorang yang bertanggung jawab atas segala bentuk perekrutan dan pengelolaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan dan menaungi HRD/Personalia yang ada dibawahnya. Adapun tugas dari seorang HRD Manager ialah perencanaan perekrutan karyawan, mengambil keputusan terhadap segala proses perekrutan karyawan, meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan berbagai pelatihan dan mengawasi segala kegiatan pemeliharaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan.

4. *Operational Manager*

Operational Manager ialah seseorang yang bertanggung jawab atas segala bentuk pengelolaan, pengkoordinasian dan pengawasan operasional yang ada di perusahaan dan menaungi store manager yang ada dibawahnya. Adapun tugas dari seorang *Operational Manager* ialah mengelola dan menentukan target pencapaian sales dari cabang dan setiap gerai yang dinaunginya, mengelola dan mengembangkan standar operasional prosedur dalam bekerja, mengawasi dan mengelola segala anggaran operasional, mengawasi segala kegiatan operasional yang berjalan di setiap gerai, dan pengambilan keputusan terhadap segala kegiatan yang berhubungan dengan operasional.

5. Admin Keuangan

Admin Keuangan adalah seorang yang bertanggung jawab dalam mengelola segala bentuk kegiatan keuangan yang ada di perusahaan dan meneruskan laporannya kepada *Finance Manager*. Adapun tugas dari

seorang admin keuangan ialah membuat dan mengelola rencana keuangan perusahaan, mengatur arus keluar dan masuk kas perusahaan, menyusun anggaran pembelanjaan perusahaan, mengelola segala bentuk dokumen perusahaan yang berhubungan dengan keuangan, membuat laporan keuangan harian, bulana dan tahunan, dan mengkoordinasikan segala bentuk kegiatan ataupun permasalahan keuangan langsung kepada masing-masing store manager.

6. *Admin Purchasing*

Admin Purchasing ialah seorang yang bertanggung jawab atas segala bentuk kegiatan yang berhubungan dengan pembelian dan pengadaan barang dan jasa yang diperlukan. Adapun tugas dari seorang *Admin Purchasing* ialah melakukan pembelian barang atau jasa yang diperlukan, memastikan barang yang dipesan tiba tepat waktu, menerima dan mengecek kualitas barang atau jasa yang di beli, membuat laporan dan dokumentasi atas segala bentuk pembelian dan pengadaan barang atau jasa, bertanggung jawab atas pendistribusian barang atau jasa yang akan dikirimkan ke masing-masing gerai, dan mengkoordinasikan langsung kepada masing-masing store manager atas segala bentuk kegiatan pembelian dan pengadaan barang atau jasa.tyg

7. *HRD/Personalia*

HRD/Personalia ialah seorang yang bertanggung jawab atas segala bentuk kegiatan seleksi/perekrutan, pengelolaan, dan pengembangan sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Adapun tugas dari seorang *HRD/Personalia* ialah melakukan kegiatan rekrutmen dan seleksi

karyawan baru, mengelola sumber daya manusia dengan melakukan *appraisal* dan penilaian kinerja karyawan, merancang kegiatan *training and development* di perusahaan, menangani segala bentuk kegiatan yang berhubungan dengan administrasi dan penggajian karyawan, serta melakukan perencanaan kenaikan jabatan atau posisi setiap karyawan.

8. *Store Manager*

Store Manager ialah seorang yang bertanggung jawab atas segala bentuk kegiatan yang ada di sebuah gerai, sekaligus menjadi pemimpin tertinggi yang ada di sebuah gerai. Tugas dari seorang *Store Manager* ialah melakukan perencanaan strategi terhadap target pencapaian sales gerai, mengawasi segala bentuk kegiatan operasional di toko agar berjalan sesuai standar, mengelolan segala bentuk administrasi dan dokumentasi yang ada di gerai, membuat laporan atas pendapatan gerai setiap hari/bulan dan melakukan kegiatan *training/evaluasi* terhadap kinerja bawahan.

9. *Person In Charge (PIC)*

Person In Charge (PIC) ialah seorang yang berada di bawah naungan store manager dan menjadi wakil dari *Store Manager* untuk bertanggung jawab atas segala bentuk kegiatan yang ada di sebuah gerai. Adapun tugas dari seorang *Person In Charge (PIC)* ialah melaksanakan perintah dan arahan yang diberikan oleh store manager, mengelola segala bentuk administrasi dan dokumentasi yang ada di gerai, penanggung jawab atas segala barang masuk maupun keluar, melakukan pemeliharaan terhadap segala *asset* perusahaan, mengawasi segala bentuk pekerjaan yang

dilakukan bawahan, dan membuat laporan atas segala bentuk kegiatan keuangan yang ada di gerai.

10. Barista

Barista ialah seorang yang bertanggung jawab atas segala kegiatan yang berhubungan dengan minuman yang akan disajikan kepada konsumen. Adapun tugas dari seorang Barista ialah membuat dan menyajikan minuman berdasarkan pesanan, memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan, mempersiapkan segala bentuk bahan yang diperlukan setiap harinya, melaksanakan *inventory handling* terhadap segala barang yang masuk maupun keluar, menjaga kebersihan area bar, melakukan pemeliharaan terhadap alat dan bahan yang berada di area bar.

11. Kasir

Kasir ialah seorang yang bertanggung jawab atas segala kegiatan jual beli dan penanganan kegiatan promosi. Adapun tugas seorang Kasir ialah melakukan transaksi penjualan dan menawarkan promo yang sedang berlangsung, menulis segala bentuk orderan yang masuk dan meneruskannya kepada Barista, menyetorkan uang hasil penjualan pershift atau perhari dan membuat laporan atas penjualan pershift/perhari.

12. *Rounding/Helper*

Rounding atau *Helper* ialah seorang yang bertanggung jawab untuk membantu segala kegiatan yang dilakukan Kasir maupun Barista. Adapun tugas dari seorang *Helper* ialah melakukan back up terhadap pekerjaan kasir maupun barista ketika sedang pergantian jam istirahat,

membantu Kasir dalam melakukan *Taking Order*, mempersiapkan bahan yang diperlukan Barista untuk membuat minuman, membantu Kitchen Crew dalam mempersiapkan makanan, dan menghantarkan segala bentuk pesanan ke meja pelanggan.

13. *Kitchen Crew*

Kitchen Crew ialah seorang yang bertanggung jawab atas segala kegiatan yang berhubungan dengan memasak dan mempersiapkan makanan. Adapun tugas dari seorang *Kitchen Crew* ialah membuat dan menyajikan makanan yang di pesan oleh pelanggan, mempersiapkan semua bahan dan kebutuhan pokok yang diperlukan untuk memasak, melakukan *inventory handling* terhadap segala barang kebutuhan dapur dan menjaga kebersihan area dapur.

14. *Cleaning Service*

Cleaning Service adalah orang yang bertanggung jawab atas segala bentuk kegiatan kebersihan dan pemeliharaan *asset* yang ada di gerai. Adapun tugas dari seorang *Cleaning Service* ialah melakukan segala kegiatan pelaksanaan kebersihan yang ada di gerai dan memelihara *asset* atau barang yang ada di gerai.

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Tujuan dari deskripsi karakteristik responden yaitu agar dapat memberikan gambaran secara singkat mengenai identitas responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 43 orang yaitu seluruh populasi karyawan PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan. Dalam hal ini, peneliti telah membagi karakteristik responden menurut jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Agar semakin memperjelas identitas dari karakteristik responden tersebut, peneliti telah menyajikan tabel mengenai data yang diperoleh dari responden berdasarkan kuesioner yang telah disebar.

1. Data jumlah kuisisioner yang disebar

Berdasarkan tabel 4.1 berikut ini, dapat kita lihat data jumlah kuisisioner yang telah disebar kepada responden.

Tabel 4.1
Data Jumlah Kuisisioner

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Jumlah kuisisioner yang disebar	43	100%
2	Jumlah kuisisioner yang tidak kembali	0	0%
3	Jumlah kuisisioner yang tidak dapat diolah	0	0%
4	Jumlah kuisisioner yang dapat diolah	43	100%

Sumber: Data primer yang diolah Penulis (2021)

Pada tabel 4.1 di atas menunjukkan data jumlah kuisisioner yang disebar dan yang dapat diolah yaitu berjumlah 43 responden dengan persentase 100%, sementara data jumlah kuisisioner yang tidak kembali dan yang tidak dapat diolah yaitu berjumlah 0 responden dengan persentase 0% atau dapat disimpulkan bahwa tidak ada jumlah kuisisioner yang tidak kembali maupun yang tidak dapat diolah.

2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan tabel 4.2 berikut ini, dapat kita lihat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Pria	26	60,5%
Wanita	17	39,5%
Jumlah	43	100%

Sumber: Data primer yang diolah Penulis (2021)

Pada tabel 4.2 di atas menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Dari total keseluruhan jumlah responden yaitu 43 orang dapat diketahui bahwa mayoritas responden didominasi oleh Pria yaitu sebanyak 26 orang responden dengan persentase sebesar 60,5%. Sedangkan sisanya yaitu sebanyak 17 orang adalah berjenis kelamin wanita dengan persentase sebesar 39,5%.

3. Karakteristik responden berdasarkan usia

Berdasarkan tabel 4.3 berikut ini, dapat kita lihat karakteristik responden berdasarkan usia.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
18 - 25 tahun	27	62.8%
26 - 35 tahun	14	32.6%
> 35 Tahun	2	4,6%
Jumlah	43	100%

Sumber: Data primer yang diolah Penulis (2021)

Pada tabel 4.3 di atas menunjukkan karakteristik responden berdasarkan usia. Dari total keseluruhan jumlah responden yaitu 43 orang dapat diketahui bahwa sebanyak 27 orang diantaranya berusia 18 sampai 25 tahun atau sebesar 62,8% dari persentase keseluruhan jumlah responden. Sebanyak 14 orang diantaranya berusia 26 sampai 35 tahun atau sebesar 32,6% dari persentase keseluruhan jumlah responden. Sedangkan sisanya yaitu sebanyak 2 orang berusia diatas 35 tahun atau sebesar 4,6% dari persentase keseluruhan jumlah responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang bekerja di PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan yaitu berusia antara 18 sampai 25 tahun.

4. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Berdasarkan tabel 4.4 berikut ini, dapat kita lihat karakteristik responden berdasarkan usia.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
SMA/SMK	33	76,8%
D3	2	4,6%
S1	8	18,6%
Jumlah	43	100%

Sumber: Data primer yang diolah Penulis (2021)

Pada tabel 4.4 di atas menunjukkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan. Dari total keseluruhan jumlah responden yaitu 43 orang dapat diketahui bahwa sebanyak 33 orang diantaranya memiliki tingkat pendidikan terakhir yaitu SMA/SMK atau sebesar 76,8% dari persentase keseluruhan jumlah responden. Sebanyak 8 orang diantaranya memiliki tingkat pendidikan terakhir yaitu S1 atau sebesar 18,6% dari persentase keseluruhan jumlah responden. Sedangkan sisanya

yaitu sebanyak 2 orang diantaranya memiliki tingkat pendidikan terakhir yaitu D3 atau sebesar 4,6% dari persentase keseluruhan jumlah responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yang bekerja di PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan memiliki tingkat pendidikan terakhir yaitu SMA/SMK.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan dengan tujuan untuk mengukur valid tidaknya setiap butir pernyataan yang terdapat pada kuesioner. Suatu item pernyataan dapat dikatakan valid jika nilai, total *Pearson Correlation* (r hitung) $>$ r tabel dengan sig $<$ 0,05 (5%), maka item pernyataan dapat dikatakan valid, namun jika nilai total *Pearson Correlation* $<$ r tabel item dengan sig $>$ 0,05 (5%), maka pernyataan dapat dikatakan tidak valid. Adapun hasil uji validitas dari penelitian ini ialah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Budaya Kerja (X₁)

Butir Pernyataan	<i>Perason Correlation</i> (<i>r</i>hitung)	<i>r</i>tabel	Sig	α	Keterangan
BK1	0,492	0,3044	0,001	0,05	Valid
BK2	0,614	0,3044	0,000	0,05	Valid
BK3	0,651	0,3044	0,000	0,05	Valid
BK4	0,456	0,3044	0,002	0,05	Valid
BK5	0,731	0,3044	0,000	0,05	Valid
BK6	0,452	0,3044	0,000	0,05	Valid
BK7	0,574	0,3044	0,000	0,05	Valid
BK8	0,539	0,3044	0,000	0,05	Valid
BK9	0,561	0,3044	0,000	0,05	Valid
BK10	0,560	0,3044	0,000	0,05	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan yang terdapat di dalam variabel Disiplin Kerja (X_1) adalah valid. Dikarenakan nilai r hitung dari semua pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang terdapat pada variabel disiplin kerja layak untuk digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Berikutnya, untuk hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X_2) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_2)

Butir Pernyataan	<i>Person Correlation</i> (<i>r_{hitung}</i>)	<i>r_{tabel}</i>	Sig	α	Keterangan
LK1	0,487	0,3044	0,001	0,05	Valid
LK2	0,532	0,3044	0,000	0,05	Valid
LK3	0,537	0,3044	0,000	0,05	Valid
LK4	0,641	0,3044	0,000	0,05	Valid
LK5	0,551	0,3044	0,000	0,05	Valid
LK6	0,705	0,3044	0,000	0,05	Valid
LK7	0,606	0,3044	0,000	0,05	Valid
LK8	0,625	0,3044	0,000	0,05	Valid
LK9	0,710	0,3044	0,000	0,05	Valid
LK10	0,698	0,3044	0,000	0,05	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan yang terdapat di dalam variabel Lingkungan Kerja (X_2) adalah valid. Dikarenakan nilai r hitung dari semua pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang terdapat pada variabel lingkungan kerja layak untuk digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Berikutnya, untuk hasil uji validitas variabel Kinerja (Y) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Butir Pernyataan	Perason Correlation (<i>r</i>_{hitung})	<i>r</i>_{tabel}	Sig	α	Keterangan
KK1	0,401	0,3044	0,008	0,05	Valid
KK2	0,544	0,3044	0,000	0,05	Valid
KK3	0,617	0,3044	0,000	0,05	Valid
KK4	0,430	0,3044	0,004	0,05	Valid
KK5	0,522	0,3044	0,000	0,05	Valid
KK6	0,362	0,3044	0,017	0,05	Valid
KK7	0,509	0,3044	0,000	0,05	Valid
KK8	0,503	0,3044	0,001	0,05	Valid
KK9	0,652	0,3044	0,000	0,05	Valid
KK10	0,581	0,3044	0,000	0,05	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa masing-masing pernyataan yang terdapat di dalam variabel Kinerja (Y) adalah valid. Dikarenakan nilai *r* hitung dari semua pernyataan lebih besar dari nilai *r*_{tabel} (*r*_{hitung} > *r*_{tabel}). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang terdapat pada variabel kinerja layak untuk digunakan dalam pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat tingkat konsistensi jawaban pada butir pernyataan yang diberikan oleh responden. Uji reliabilitas dilakukan setelah pengujian validitas terhadap item pernyataan dari tiap-tiap variabel yang telah dinyatakan valid, dengan ketentuan jika *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka penelitian dinyatakan reliabel dan jika *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka instrumen penelitian tidak reliabel. Adapun hasil dari uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Budaya Kerja (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.759	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan pada tabel di atas terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Disiplin Kerja (X₁) sebesar $0,759 > 0,60$ yang berarti bahwa instrumen variabel disiplin kerja memiliki tingkat reliabilitas yang cukup baik atau dapat dikatakan reliabel.

Berikutnya, untuk hasil uji reliabilitas variabel Lingkungan Kerja (X₂) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.810	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan pada tabel di atas terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Lingkungan Kerja (X₂) sebesar $0,810 > 0,60$ yang berarti bahwa instrumen variabel disiplin kerja memiliki tingkat reliabilitas yang cukup baik atau dapat dikatakan reliabel.

Berikutnya, untuk hasil uji reliabilitas variabel Kinerja (Y) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.684	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan pada tabel di atas terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Kinerja (Y) sebesar $0,684 > 0,60$ yang berarti bahwa instrumen variabel disiplin kerja memiliki tingkat reliabilitas yang cukup baik atau dapat dikatakan reliabel.

4.3.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian, suatu model regresi yang dapat dikatakan baik jika tidak mengandung asumsi klasik dalam modelnya, jika masih mengandung asumsi klasik maka dapat dikatakan bahwa model regresi tersebut masih dalam keadaan bias. Pengujian asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian ini dibagi ke dalam beberapa pengujian yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Adapun penjelasannya dapat kita lihat sebagai berikut.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas digunakan bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual normal (Ghozali, 2013:160). Adapun dalam penelitian ini pengujian normalitas yang digunakan berupa *Kolmogorov Smirnov* dan hasil pengujian yang diperoleh dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.84662463
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.049
	Negative	-.055
Test Statistic		.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

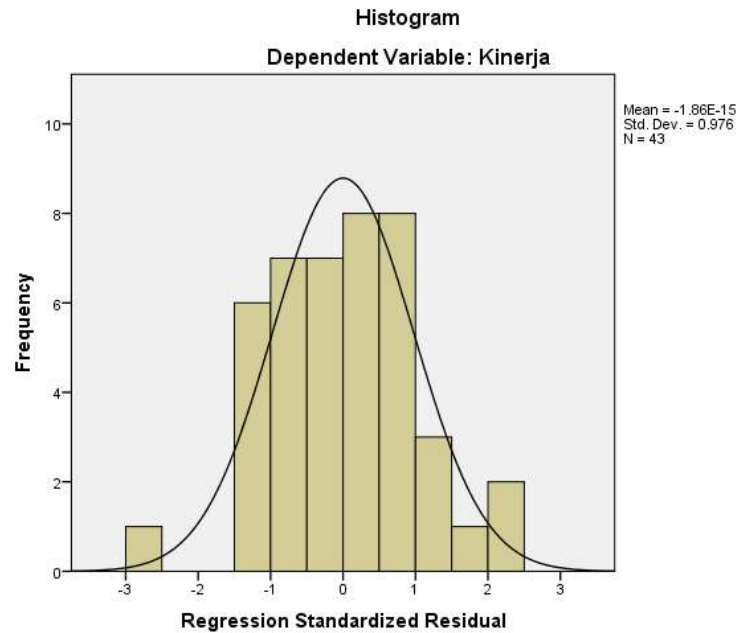
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,2 dengan *test statistic* sebesar 0,055 dengan dasar apabila probabilitas (sig) $> 0,05$ maka hal tersebut menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal. Oleh karena itu, dari hasil uji SPSS diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,2 yang berarti nilai $0,2 > 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data pada penelitian ini telah terdistribusi secara normal.

Selain itu pengujian normalitas suatu data dapat juga dilakukan dengan menganalisa grafik, dalam hal ini grafik yang digunakan yaitu Histogram dan Normal P-P Plot. Menurut Ghozali (2016:154), mengatakan bahwa pada Histogram, data dikatakan memiliki distribusi yang normal jika data tersebut berbentuk seperti lonceng. Sedangkan pada normal probability plot, data dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya

mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

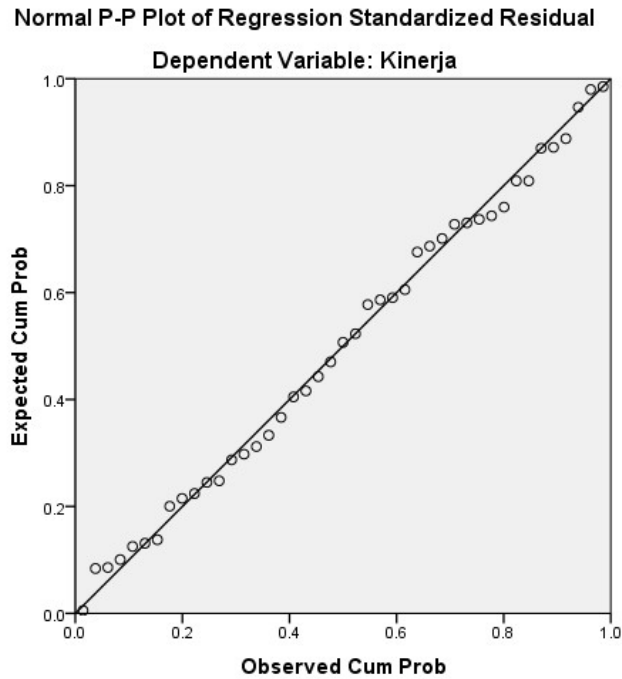
Dari hasil pengujian SPSS Versi 24.0 yang telah peneliti lakukan, maka diperoleh hasil grafik Histogram dan Normal P-P Plot sebagai berikut:



Gambar 4.2
Grafik Histogram

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan pada gambar 4.2 di atas, dapat terlihat distribusi dari data variabel independen dalam penelitian ini membentuk satu gambar yang mirip seperti lonceng, yang artinya bahwa data yang disajikan pada penelitian ini berdistribusi secara normal. Sedangkan pengujian normalitas berdasarkan grafik Normal P-P Plot dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.3

Grafik Normal P-P Plot

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan pada gambar 4.3 di atas, dapat dilihat bahwa distribusi dari titik-titik data variabel independen dalam penelitian ini menyebar di sekitar garis diagonal, yang artinya bahwa data yang disajikan pada penelitian ini berdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tujuan dilakukannya pengujian asumsi multikolinieritas yaitu untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi yang dilakukan berdasarkan dari nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*.

Dari hasil pengujian SPSS Versi 24.0 yang telah peneliti lakukan, maka diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.316	2.633		1.259	.000		
	Budaya Kerja	.585	.076	.597	7.651	.000	.620	1.614
	Lingkungan Kerja	.434	.080	.424	5.437	.000	.620	1.614

a. Dependent Variable: Kinerja

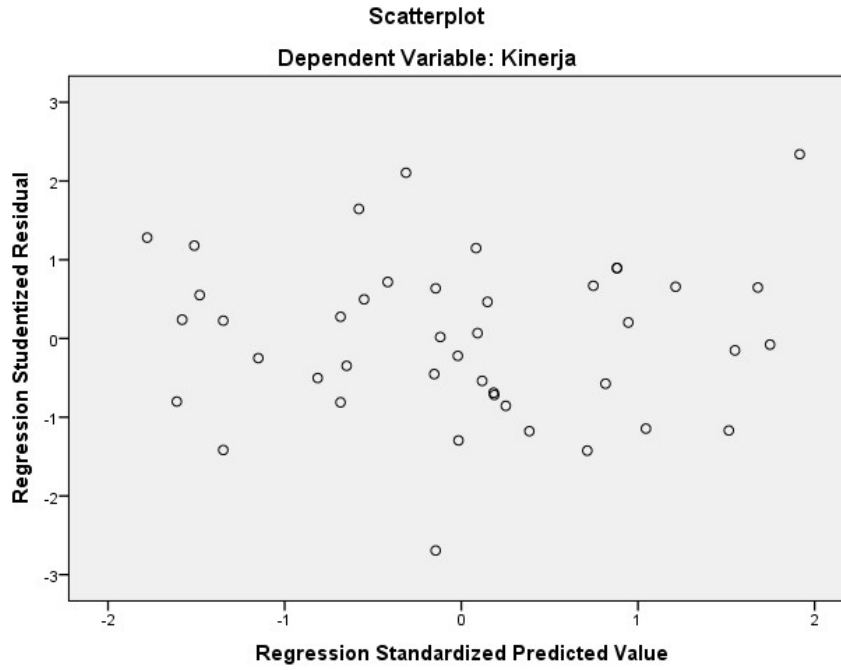
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, dapat dilihat besarnya nilai *tolerance* dari masing-masing variabel independen yang terdapat pada penelitian ini yaitu untuk variabel Budaya Kerja (X_1) sebesar 0,620 dan variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,620 dimana nilai *tolerance* dari kedua variabel independen tersebut $> 0,1$. Sedangkan untuk nilai VIF dari masing-masing variabel independen yang terdapat pada penelitian ini yaitu untuk variabel Budaya Kerja (X_1) sebesar 1,614 dan untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 1,614 dimana nilai VIF dari kedua variabel independen tersebut < 10 . Maka dari itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa model pengujian ini bebas dari gejala multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pada pengujian heteroskedastisitas, dilakukan dengan menganalisis grafik *Scatter Plot* berdasarkan penyebaran titik-titik yang terdapat dalam gambar. Jika titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0 pada garis Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu seperti titik yang bergelombang atau melebar kemudian menyempit, maka dapat dinyatakan bahwa data tersebut terbebas dari heteroskedastisitas.

Dari hasil pengujian SPSS Versi 24.0 yang telah peneliti lakukan, maka diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:



Gambar 4.4
Grafik *Scatter Plot*

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan pada gambar 4.4 di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik tersebar secara baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu *Regression Standardized Residual* (Y) dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, yang berarti bahwa pada data yang ada dalam penelitian ini terbebas dari heteroskedastisitas atau tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas.

4.3.3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda, yang bertujuan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Dari hasil pengujian SPSS Versi 24.0 yang telah peneliti lakukan, maka diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.316	2.633		1.259	.004
	Budaya Kerja	.585	.076	.597	7.651	.000
	Lingkungan Kerja	.434	.080	.424	5.437	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan pada tabel 4.13 di atas, dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 3,316 + 0,585X_1 + 0,434X_2$$

Dengan interpretasi dari masing-masing koefisien variabel sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta 3,316 menjelaskan bahwa apabila variabel budaya kerja dan lingkungan kerja bernilai konstan maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 3,316.
- b. Variabel budaya kerja memiliki koefisien regresi dengan arah +0,585 yang berarti bahwa jika semakin baik budaya kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan, namun jika sebaliknya, apabila karyawan memiliki budaya kerja yang rendah maka akan mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja.

- c. Variabel lingkungan kerja memiliki koefisien regresi dengan arah +0,434 yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Namun jika sebaliknya, apabila lingkungan kerja tidak baik dan tidak mendukung maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

4.3.4 Hasil Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial atau individu antara variabel independen terhadap variabel dependen yang terdapat di dalam penelitian.

Dari hasil pengujian SPSS Versi 24.0 yang telah peneliti lakukan, maka diperoleh hasil uji-t yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji t (Parsial)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.316	2.633		1.259	.004
	Budaya Kerja	.585	.076	.597	7.651	.000
	Lingkungan Kerja	.434	.080	.424	5.437	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan pada tabel 4.14 di atas, diketahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, maka dapat kita simpulkan interpretasi dari hubungan tiap-tiap variabel independen terhadap variabel dependen tersebut yaitu:

a. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis uji t variabel budaya kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 7,651 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Jika mengacu kepada asumsi ketentuan yang berlaku yaitu:

H_0 diterima dan H_1 ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_0 ditolak dan H_1 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Dengan nilai t_{tabel} yang didapat menggunakan rumus dan ketentuan yang berlaku yaitu sebesar 2,02108, maka dapat disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} (7,651) > t_{tabel} (2,02108) dan tingkat sig (0,000) < (0,05) yang berarti secara parsial budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis uji t variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5,437 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Jika mengacu kepada ketentuan yang berlaku yaitu:

H_0 diterima dan H_2 ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_0 ditolak dan H_2 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Dengan nilai t tabel yang didapat menggunakan rumus dan ketentuan yang berlaku yaitu sebesar 2,02108, maka dapat disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} (5,437) > t_{tabel} (2,02108) dan tingkat sig (0,000) < (0,05) yang berarti secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan.

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara simultan atau keseluruhan secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen yang terdapat di dalam penelitian.

Dari hasil pengujian SPSS Versi 24.0 yang telah peneliti lakukan, maka diperoleh hasil uji F yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	805.523	2	402.762	112.487	.000 ^b
	Residual	143.221	40	3.581		
	Total	948.744	42			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan pada tabel 4.15 di atas, diketahui nilai F_{hitung} yaitu sebesar 112,487 dengan taraf signifikan sebesar 0,000. Jika mengacu kepada asumsi ketentuan yang berlaku yaitu:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, dan tidak signifikan jika $\text{sig}(\alpha) > 0,05$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, dan signifikan jika $\text{sig}(\alpha) < 0,05$

Dengan nilai F_{tabel} yang didapat menggunakan rumus dan ketentuan yang berlaku yaitu sebesar 3,23, maka dapat disimpulkan bahwa nilai F_{hitung} (112,487) > F_{tabel} (3,23) dan tingkat sig (0,000) < (0,05) yang berarti secara simultan variabel independen dalam penelitian ini (budaya kerja dan lingkungan kerja) berpengaruh

positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja) karyawan PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan.

3. Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi atau *Adjusted R²* digunakan untuk mengukur dan mengetahui seberapa jauh kemampuan variasi variabel independen mempengaruhi variabel dependen yang terdapat dalam penelitian ini.

Dari hasil pengujian SPSS Versi 24.0 yang telah peneliti lakukan, maka diperoleh hasil perhitungan koefisien determinasi (*Adj R²*) yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921 ^a	.849	.841	1.892

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan pada tabel 4.16 di atas, dapat dilihat hasil dari perhitungan koefisien determinasi (*Adj R²*) dalam analisis regresi linier berganda memperoleh nilai sebesar 0,841 atau sebesar 84,1%. Maka dapat disimpulkan bahwa sebesar 84,1% variabel dependen (kinerja) dipengaruhi oleh variabel independen (budaya kerja dan lingkungan kerja) dalam penelitian ini. Sedangkan sisanya, sebesar 15,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas di dalam penelitian ini.

4.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut rangkuman pembahasan dari penelitian ini:

1. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa secara parsial atau individu budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan. Hal ini menyimpulkan bahwa semakin baik budaya kerja seorang karyawan maka semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkannya. Dalam artian, budaya kerja memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selama bekerja. Seorang karyawan yang memiliki budaya kerja yang baik akan mampu dan mudah dalam meningkatkan kinerjanya. Namun sebaliknya, jika seorang karyawan tidak mempunyai budaya kerja yang baik maka akan berindikasi pada penurunan kinerja atau kinerja tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Hal ini benar adanya seperti yang telah peneliti bahas pada teori sebelumnya yang menjelaskan bahwa indikator-indikator budaya kerja sangat berpengaruh pada baik atau buruk dan meningkat atau menurunnya kinerja seorang karyawan. Inisiatif perseorangan, toleransi terhadap risiko, pengawasan, dukungan manajemen dan pola komunikasi terbukti menjadi indikator dalam budaya kerja yang mendukung dalam mengukur seberapa baik budaya kerja seorang karyawan untuk dapat meningkatkan kualitas kinerja yang akan dihasilkan.

Penelitian ini sejalan dengan beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Ahmad Noval (2020) yang

menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai/karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa secara parsial atau individu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan. Hal ini menyimpulkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja di sekitar karyawan maka semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkannya. Dalam artian, lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam menunjang berhasil atau tidaknya seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selama bekerja. Lingkungan kerja yang layak dan mendukung akan memberikan suasana yang nyaman dan aman sehingga membantu karyawan dalam meningkatkan kualitas kerjanya yang secara tidak langsung akan berpengaruh kepada kinerja yang dihasilkan.

Menurut peneliti, hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa indikator-indikator dalam lingkungan kerja sangat berpengaruh kepada kinerja seorang karyawan, dimana indikator-indikator tersebut seperti yang kita ketahui sudah dibahas pada teori-teori pembahasan sebelumnya mengenai lingkungan kerja yaitu penerangan, keamanan kerja, kondisi kerja, hubungan antara karyawan dan pimpinan dan penggunaan warna. Hal ini menunjukkan bahwa pengukuran terhadap kinerja melalui indikator-indikator tersebut valid dan dapat digunakan sebagai teori pembahasan bagi penelitian selanjutnya.

Penelitian ini sejalan dengan beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Gogy Bara Kharisma (2013)

dan Widya Parimita, dkk (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Budaya kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh diketahui bahwa secara simultan atau bersama-sama budaya kerja dan lingkungan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan, yang berarti bahwa budaya kerja dan lingkungan kerja dapat berjalan secara bersamaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan budaya kerja dan lingkungan kerja yang mendukung akan jauh lebih efektif dan efisien untuk karyawan dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawabnya. Maka dari itu, sudah seharusnya bagi karyawan dan perusahaan agar secara bersama-sama memperhatikan segala bentuk faktor, indikasi dan hal lain sebagainya yang dapat mendukung terciptanya budaya kerja dan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya yang berdampak positif kepada perwujudan visi misi dan tujuan perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Risky Nur Adha, dkk (2019) yang menyatakan bahwa budaya kerja dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian mengenai budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan, amak dapat diambil kesimpulan yang telah dirangkum sebagai berikut:

1. Berdasarkan dari hasil pengujian secara parsial (uji-t) pada variabel Budaya Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y), diperoleh hasil t hitung ($7,651$) $>$ t tabel ($2,02108$) dan tingkat sig ($0,000$) $<$ ($0,05$) atau (5%), yang artinya bahwa variabel budaya kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan.
2. Berdasarkan dari hasil pengujian secara parsial (uji-t) pada variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y), diperoleh hasil t hitung ($5,437$) $>$ t tabel ($2,02108$) dan tingkat sig ($0,000$) $<$ ($0,05$) atau (5%), yang artinya bahwa variabel lingkungan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan.
3. Berdasarkan dari hasil pengujian secara simultan (uji-F) pada variabel Budaya Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y), diperoleh F hitung ($112,487$) $>$ F tabel ($3,23$) dengan tingkat sig ($0,000$) $<$ ($0,05$) atau (5%), yang artinya bahwa variabel budaya kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopi Mantan Indonesia Cabang Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan dari kesimpulan diatas, maka ada beberapa saran yang ingin peneliti berikan sebagai bahan pertimbangan atau evaluasi untuk perbaikan agar lebih baik lagi, yang mungkin bisa diterapkan di masa yang akan datang.

1. Bagi perusahaan diharapkan agar lebih memperhatikan lagi hal-hal yang berkaitan dengan budaya kerja yang dianut dan dimiliki oleh karyawannya serta lingkungan kerja yang mendukung karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan. Apakah kedua hal tersebut sudah baik dan dinyatakan layak dalam menunjang kinerja karyawannya. Jika perusahaan mungkin merasa ada yang perlu diperbaiki dalam kedua hal tersebut, sebaiknya melakukan evaluasi dan perbaikan kinerja karyawannya dalam hal memberikan pelatihan, pengetahuan dan lain sebagainya yang berkaitan dengan budaya kerja dan lingkungan kerja. Sehingga, *output* yang akan diperoleh akan membantu menaikkan kualitas kinerja karyawannya. Karena pada akhirnya, semakin baik kinerja karyawan dalam suatu perusahaan maka semakin maju dan berkembang pula perusahaan tersebut.
2. Peneliti menyarankan agar perusahaan dapat menambahkan kategori penilaian yang relevan terhadap faktor dan indikator permasalahan yang berkaitan dengan penelitian ini dalam Penilaian Kinerja Karyawan (PKK) yang dilakukan setiap 6 bulan sekali. Diharapkan ada

perkembangan yang ditambahkan dengan acuan permasalahan yang telah dibahas dalam penelitian ini sehingga hasil *output* dari PKK lebih baik lagi dan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini juga tentunya akan berpengaruh kepada target laba yang ditentukan jika kinerja karyawan pada perusahaan dapat lebih baik lagi kedepannya.

3. Peneliti berharap, agar hasil penelitian ini bisa dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam memperbaiki kinerja karyawannya. Peneliti harapkan, agar penelitian ini bisa menjadi media evaluasi yang dapat digunakan sebaik-baiknya demi tercapainya visim, misi dan tujuan perusahaan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, peneliti mengharapkan agar dapat menjadikan penelitian ini sebagai sumber atau refrensi yang berguna dan mendukung dalam melakukan penelitian berikutnya yang sejenis. Atau mungkin dapat mengembangkan penelitian lainnnya berupa variabel-variabel yang berbeda yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cahyani, A. D. (2022). DEMAM THYPOID PADA ANAK DI RUANG HAMKA RSUD PKU MUHAMMADIYAH DELANGGU. *MOTORIK Jurnal Ilmu Kesehatan*, 17(1), 51-57.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu SP. 2000. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Huseno, T. 2016. *Kinerja Pegawai*. Malang: Media Nusa
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Ndraha, Taliziduhu. *“Budaya Organisasi”*. Jakarta: Rineke Cipta. 2003.
- Prawirosentono, Suyadi. 1992. *Kebijakan Kinerja Karyawan Edisi Pertama*. Yogyakarta : BPF.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*. Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Pramono, C. (2018). Pengaruh Suku Bunga, Struktur Aktiva Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Struktur Modal Dengan Moderasi Profitabilitas Pada Perusahaan Sektor Aneka Industri Di Bursa Efek Indonesia. *JUMANT*, 7(1), 45-56.
- Rivai, Veitzhal. 2004. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan”*. Jakarta: PT Raja Grafindo Jakarta.

- Rivai, Z. V. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo.
- Robbins dan Coulter. 2002. *Management, 7th edition*. Prentice Hall, Inc., New Jersey.
- Robbins, Stephen P. 2013. *Perilaku Organisasi jilid 2*, Jakarta: PT. INDEKS Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. 2011. *"Tata Kerja dan Produktivitas Kerja"*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2004. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. *"Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif"*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2013.
- Sugiyono. 2009. *"Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D"*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tojib, D., Tsarenko, Y., Hin Ho, T., Tuteja, G., & Rahayu, S. (2022). The Role of Perceived Fit in the Tourist Destination Choice. *Tourism Analysis*, 27(1), 63-76.
- Umar, H. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Jurnal:

- Eunike M. Massie , dkk. 2017. *"Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom, Tbk Manado"*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Khasifah, F dan Rini, K. 2016. *"Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana)"*. Diponegoro Journal Of Management Volume 5, Nomor 1, Tahun 2016.
- Muhammad Ibnoe Nugraha. 2016. *"Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Studi Kasus pada Pondok Pesantren Darunnajah Ulujami)"*. Jakarta.

- Muhammad Rizza Akbar. 2013. *“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement (Studi Pada Karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang)”*. *Journal of Social and Industrial Psychology* 2 (1). Jawa Tengah.
- Ni Made Yuni Dianantari, dkk.. 2019. *“Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pdam Tirta Mangutama Kabupaten Badung”*. *Jurnal Sains, Akuntansi dan Manajemen (JSAM)* (Vol. 1, No. 4: April, 2019). Bali.
- Nurjanah. 2008. *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”*. Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Rizal Nabawi. 2019. *“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol. 2 No. 2. Sumatera Utara.
- Setyawan, Budi dan Waridin. 2006. *“Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang, Vol.2 No.2”*. Jawa Tengah

Skripsi:

- Ahmad Noval. 2020. *“Pengaruh Budaya Organisasi, Budaya Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Unit Kerja Bidang Pembangunan Manusia, Masyarakat dan Kebudayaan di Bappenas)”*. Jakarta.
- Gogy Bara Kharisma. 2013. *“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha di Kabupaten Jepara”*. Jawa Tengah.
- Muhammad Ibnoe Nugraha. 2016. *“Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Studi Kasus pada Pondok Pesantren Darunnajah Ulujami)”*. Jakarta.

a