

# JIMMA

ISSN : 2088 - 0588

**Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh**

**Volume. 11 , Nomor. 2, Juli - Desember 2021**



- 1. PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN KOTA BANDA ACEH**  
*Agus Ariyanto, Drs. Maimun, NH, Fauzi Maulana*
- 2. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AGRO SINERGI NUSANTARA DI KOTA SUBUSSALAM**  
*Suryani Murad, Ades Miyar Indriani*
- 3. PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Puskesmas Kabupaten Aceh Besar)**  
*Amelia Rahmi, Sifa Rahmah*
- 4. PENGARUH KEPERCAYAN, HARGA DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP MINAT BELI ULANG PRODUK JCO DONUTS & COFFEE BANDA ACEH**  
*Tarmizi Gadeng, Tuwisna, Suci Chairani Purnama Sari*
- 5. PENGARUH IKLAN DAN DAYA TARIK IKLAN TERHADAP MINAT BELI SEPEDA PADA ERA PANDEMI DI TOKO SERIKAT BANDA ACEH**  
*Nara Pristiwa*
- 6. PENGARUH KEPERCAYAAN, KEMUDAHAN DAN KUALITAS INFORMASI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN SECARA ONLINE (Studi Pada Mahasiswi Universitas Muhammadiyah Aceh)**  
*Zuraidah, Fani Sartika, Parida Ayani*
- 7. PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PADA PT.CAPELLA NUSANTARA SAKTI BANDA ACEH**  
*Aida Fitri, Nadiya, Hilda Natun*
- 8. PENGARUH KESADARAN MEREK DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN (Studi Pada Toko Busana Muslim Venka Gallery Banda Aceh)**  
*Yusniar, Hafidhah, Nada Fitria*
- 9. PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS MEURAXA KOTA BANDA**  
*Nasrul Hadi, Mimasri, Lenni Aulia Sari*
- 10. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI INTERNAL DAN KERJASAMA TIM TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN SEKOLAH SWASTA BUNGA MATAHARI KOTA BANDA ACEH**  
*M. Arief Setia Budi, Leina Miska*

JIMMA	Volume 11	Nomor 2	93-182	Banda Aceh 2021	ISSN : 2088-0588
-------	--------------	------------	--------	--------------------	------------------

**DEWAN REDAKSI**

**PEMBINA**

- |   |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh</li><li>2. Para Pembantu Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh</li><li>3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh</li></ol> |
|---|

**Penanggung Jawab :**

Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

**Ketua Penyunting :**

Hj. Nadiya, SE, M.Si.

**Wakil Ketua Penyunting :**

Zuraidah, SE, MM

**Penyunting Pelaksana :**

- |                               |                                |
|-------------------------------|--------------------------------|
| 1. DR. Ramli Gadeng, M.Pd.    | (Univ. Syiah Kuala Banda Aceh) |
| 2. DR. Dwi Cahyono, M.Si, Ak. | (Univ. Muhammadiyah Jember)    |
| 3. DR. Sri Suyanta, M.Ag.     | (IAIN Ar-Raniry Banda Aceh)    |
| 4. Agus Ariyanto, SE, M.Si.   | (Univ. Muhammadiyah Aceh)      |
| 5. Tarmizi Gadeng, M.Si.      | (Univ. Muhammadiyah Aceh)      |
| 6. Sulfitra, S.Si, M.Si.      | (Univ. Muhammadiyah Aceh)      |
| 7. Syamsidar, SE, M, Si, Ak.  | (Univ. Muhammadiyah Aceh)      |
| 8. Eva Susanti, SE, M.Si, Ak. | (Univ. Muhammadiyah Aceh)      |
| 9. Suryani Murad, SE, M.Si.   | (Univ. Muhammadiyah Aceh)      |
| 10. Dr. Erlinda.              | (Univ. Muhammadiyah Aceh)      |

**Staff Pelaksana :**

- |                            |                               |
|----------------------------|-------------------------------|
| 1. Editor                  | : Husnaina Mailisa S, BM, MM. |
| 2. Administrasi & Keuangan | : Amyas, SE                   |
| 3. Distribusi & Pemasaran  | : Rusnaldi, SE dan M. Iqbal   |
| 4. Pengelola IT            | : Abrar Habibi                |
| 5. Desain Cover & Layout   | : Luthfie                     |

**Diterbitkan Oleh:**

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh  
Jl. Muhammadiyah No. 91 Gampong Batoh, Banda Aceh  
Telp. Fax. (0651) 21023**

## PENGANTAR REDAKSI

Assalammu'alaikum, Wr.Wb.

**P**embaca yang budiman, JIMMA (Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh) volume 11 dan nomor 2 mengulas tentang isu-isu mengenai manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan dan manajemen pemasaran secara aktual, yang disertai kasus-kasus menarik pada perusahaan-perusahaan maupun instansi dan lembaga pemerintahan sehingga sangat relevan bagi semua pihak yang berkecimpung dalam dunia akademis maupun professional untuk memperluas wawasan keilmuan maupun mendapatkan inspirasi baru terkait isu manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan dan manajemen pemasaran.

Ucapan terimakasih dan apresiasi setinggi-tingginya kepada civitas akademika di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh (UNMUHA) dan semua pihak yang telah memberikan kontribusinya secara nyata baik langsung maupun tidak langsung dalam penerbitan JIMMA volume 10 dan nomor 2 ini, sehingga jurnal ilmiah ini bisa hadir secara kontinyu dalam mewarnai khasanah intelektual dalam bidang manajemen di Aceh khususnya dan Indonesia pada umumnya.

Banda Aceh, Desember 2021

Pengelola

**SAMBUTAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**

*Assalammu'alaikum, Wr, Wb.*

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberi Taufik, Hidayah dan Petunjuk-Nya kepada kita semua sehingga kita dapat melakukan sesuatu yang selalu mendapat Ridha dan Bimbingan-Nya. Selanjutnya salawat dan salam kita sampaikan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW. yang telah membawa kita dari alam kebodohan ke alam yang berilmu pengetahuan, mengajar dan mendidik umat manusia, sehingga mampu melaksanakan berbagai usaha kegiatan, yang bermanfaat bagi nusa dan bangsa.

Pada tahun 1991 Fakultas Ekonomi didirikan melalui Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. No. 0230/1991 tanggal 29 April 1991 terdiri dari 2 (dua) program studi yaitu Program Studi Manajemen dan Akuntansi dan terakhir perpanjangan izin operasional Program Studi Manajemen berdasarkan keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional No. 1629/D/T/K-I/2009 tanggal 27 Maret 2009. Program Studi Manajemen telah memperoleh Akreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) berdasarkan surat keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 018/BAN-PT/Ak-X/S1/VIII/2007.

Untuk itu, Prodi Manajemen membuat program pengembangan penelitian ilmiah yang dilaksanakan oleh dosen, mahasiswa dan peneliti-peneliti lainnya dalam bentuk jurnal yang dinamakan Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA) yang diterbitkan setiap 6 bulan sekali.

Pada penerbitan edisi volume 11 nomor 2 ini, kami juga menerima tulisan dan karya ilmiah guna dapat dimuat dalam penerbitan-penerbitan berikutnya. Selaku Dekan, kami menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam proses penyusunan JIMMA ini.

Akhirnya kami berharap semoga jurnal ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan semoga Allah SWT selalu memberi taufik dan hidayah-Nya kepada kita sehingga mampu menerbitkan jurnal JIMMA ini dengan sebaik-baiknya. Amin.

*Wassalammu'alaikum, Wr, Wb.*

Banda Aceh, Desember 2021  
Dekan,

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M. Si, MM

## PEDOMAN PENULISAN

1. **JIMMA**, Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh yang diterbitkan oleh Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh merupakan media untuk menerbitkan hasil penelitian yang orisinal, pemikiran dan pandangan pribadi dalam ilmu pengetahuan serta penyebarluasan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang ilmu ekonomi manajemen.
2. Judul harus ditulis secara ringkas, tetapi cukup informatif untuk menggambarkan isi tulisan. Huruf serta kata judul berupa huruf kapital.
3. Naskah dapat ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris dan ditulis rapi pada kertas berukuran A4, dan setiap lembar tulisan diberi nomor halaman dengan jumlah halaman 10-20 dengan 2 kolom dalam 1 halaman, jarak spasi 1,5 spasi. Model huruf yang digunakan adalah *Times New Roman* dengan *font* 12. Margin atas 4 cm, margin bawah 3 cm, margin kiri 4 cm, dan margin kanan 3 cm. Naskah diserahkan dalam bentuk *hard copy* dan *soft copy*.
4. Artikel yang ditulis dalam Bahasa Indonesia mencantumkan abstrak dalam Bahasa Inggris atau bahasa Indonesia. Kata kunci harus dipilih untuk menggambarkan isi artikel dan paling banyak 5 (lima) kata kunci. Kata-kata ini dapat diambil dari judul dan isi abstrak. Abstrak diketik dengan jarak 1 spasi, serta panjang abstrak tidak lebih dari 1 halaman.
5. Mencantumkan referensi yang lengkap dengan urutan sebagai berikut: nama pengarang (diurutkan secara alfabetis), tahun penerbitan, judul buku/tulisan, nama penerbit dan kota penerbit.
6. Format penulisan\*) naskah adalah sebagai berikut:  
JUDUL  
ABSTRAK/*ABSTRACT*  
BAB I : PENDAHULUAN  
BAB II : TINJAUAN KEPUSTAKAAN  
BAB III : METODE PENELITIAN  
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN  
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN  
DAFTAR PUSTAKA  
DAFTAR LAMPIRAN (JIKA ADA)  
\*) Jika naskah bukan dari hasil penelitian, format menyesuaikan
7. Nama penulis harus jelas dan lengkap (setiap penulis harus memberikan biodata singkat).
8. Alamat Redaksi “**JIMMA**” (Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh) : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, Jalan Muhammadiyah No. 91 Desa, Bathoh, Banda Aceh  
No. Telp/Faks . (0651) 21023, e-mail : [jurnalfeunmuha@yahoo.com](mailto:jurnalfeunmuha@yahoo.com)
9. Naskah akan seleksi dari 3 unsur, yang meliputi kebenaran isi, derajat orisinalitas, relevansi isi serta kesesuaian dengan misi jurnal.

DAFTAR ISI

DEWAN REDAKSI JURNAL ILMIAH MANAJEMEN MUHAMMADIYAH ACEH...	i
PENGANTAR REDAKSI.....	ii
SAMBUTAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI.....	iii
PEDOMAN PENULISAN.....	iv
DAFTAR ISI .....	v

Jurnal

<b>1. PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN KOTA BANDA ACEH</b> <i>Agus Ariyanto, Drs. Maimun, NH, Fauzi Maulana.....</i>	93-98
<b>2. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AGRO SINERGI NUSANTARA DI KOTA SUBUSSALAM</b> <i>Suryani Murad, Ades Miyar Indriani.....</i>	99-104
<b>3. PENGARUH PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Puskesmas Kabupaten Aceh Besar)</b> <i>Amelia Rahmi, Sifa Rahmah .....</i>	105-112
<b>4. PENGARUH KEPERCAYAAN, HARGA DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP MINAT BELI ULANG PRODUK JCO DONUTS &amp; COFFEE BANDA ACEH</b> <i>Tarmizi Gadeng, Tuwisna, Suci Chairani Purnama Sari.....</i>	113-124
<b>5. PENGARUH IKLAN DAN DAYA TARIK IKLAN TERHADAP MINAT BELI SEPEDA PADA ERA PANDEMI DI TOKO SERIKAT BANDA ACEH</b> <i>Nara Pristiwa .....</i>	125-130
<b>6. PENGARUH KEPERCAYAAN, KEMUDAHAN DAN KUALITAS INFORMASI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN SECARA ONLINE (Studi Pada Mahasiswi Universitas Muhammadiyah Aceh)</b> <i>Zuraidah, Fani Sartika, Parida Ayani .....</i>	131-140
<b>7. PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PADA PT.CAPELLA NUSANTARA SAKTI BANDA ACEH</b> <i>Aida Fitri, Nadiya, Hilda Natun .....</i>	141-146
<b>8. PENGARUH KESADARAN MEREK DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN (Studi Pada Toko Busana Muslim Venka Gallery Banda Aceh)</b> <i>Yusniar, Hafidhah, Nada Fitria .....</i>	147-164
<b>9. PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS MEURAXA KOTA BANDA</b> <i>Nasrul Hadi, Mimasri, Lenni Aulia Sari.....</i>	165-170
<b>10. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI INTERNAL DAN KERJASAMA TIM TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN SEKOLAH SWASTA BUNGA MATAHARI KOTA BANDA ACEH</b> <i>M. Arief Setia Budi, Leina Miska.....</i>	171-182



## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AGRO SINERGI NUSANTARA DI KOTA SUBUSSALAM

*Suryani Murad<sup>1</sup>, Ades Miyar Indriani<sup>2</sup>*

<sup>1</sup>*Dosen Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Aceh*

<sup>2</sup>*Alumni Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Aceh*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agro Sinergi Nusantara di kota Subussalam. Ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 responden. Data penelitian dikumpulkan dengan membagikan kuisioner kepada karyawan tetap yang berada di kantor pusat serta melalui studi dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, Pengujian hipotesis menggunakan uji F (simultan) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara parsial Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan dengan nilai t hitung yang lebih kecil dibandingkan nilai t tabel ( $1,404 < 2,052$ ) sedangkan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agro Sinergi Nusantara di Kota Subussalam, secara simultan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agro Sinergi Nusantara di kota Subussalam.

**Kata Kunci :** *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan*

### PENDAHULUAN

PT Agro Sinergi Nusantara merupakan salah satu perkebunan kelapa sawit milik Negara yang berada di bawah naungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang terletak di provinsi Aceh. Berdasarkan surat Kementerian BUMN Nomor S-817/MBU/2008 tanggal 28 desember 2010 tentang persetujuan pendirian perusahaan patungan antara PT. Perkebunan Nusantara I (Persero) dan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero).

Perusahaan ini didirikan dalam rangka kerjasama antara kedua PTPN untuk mencegah adanya kebangkrutan pada Perkebunan yang dulunya dimiliki oleh PTPN I. Perusahaan patungan ini didirikan dengan mengambil sebagian wilayah yang dimiliki oleh PTPN I, dan tetap mengelolanya sebagai perusahaan perkebunan kelapa sawit seperti pada awalnya. Pihak PT Perkebunan Nusantara I

(Persero) dan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) menjalin kerjasama sebagai perusahaan patungan untuk menjaga kesinambungan dalam menghasilkan kelapa sawit sebagai komoditi utama yang dihasilkan serta menjaga keberlangsungan dan tanggung jawab terhadap para karyawan perkebunan.

Dalam menjalankan kegiatan kerjasama ini pihak PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) berhak untuk mengatur struktur kepemimpinan untuk menjalankan kegiatan perkebunan. Beberapa lokasi yang termasuk kedalam perusahaan patungan ini berada di daerah pemerintah kota Subussalam, Kabupaten Aceh Selatan, Kabupaten Nagan Raya, dan Kabupaten Aceh Barat.

Dalam rangka kerjasama yang dilakukan oleh kedua belah pihak ini tentunya diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas serta

memiliki keterampilan yang tinggi agar dapat ditempatkan pada posisi yang sesuai dalam struktur organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan aset penting bagi perusahaan. Maka dari itu, penting bagi perusahaan untuk dapat memilih sumber daya yang tepat bagi perusahaan agar dapat meningkatkan keuntungan bagi perusahaan.

Sumber daya manusia yang efisien dan efektif akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Agro Sinergi Nusantara tentu diperlukan budaya organisasi yang berjalan dengan baik serta lingkungan kerja yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dilakukan oleh para karyawan PT Agro Sinergi Nusantara dalam pemenuhan kegiatan yang dilakukan secara efektif dan efisien dari masing-masing tanggung jawab yang telah diberikan oleh setiap bidangnya. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penulis terhadap PT. Agro Sinergi Nusantara ini dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada perusahaan ini masih belum dapat dikatakan baik. Kurangnya kinerja karyawan dapat dilihat dari pencapaian target yang masih kurang, rendahnya kualitas sumber daya manusia yang tersedia, kepemimpinan yang masih kurang tegas, serta masalah penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu.

Budaya Organisasi yang berkembang pada perkebunan PT. Agro Sinergi Nusantara menjadi salah satu kebiasaan yang dapat mempererat hubungan persaudaraan di antara para pekerja perkebunan serta dapat meningkatkan kinerja

karyawan. Fenomena yang sering terjadi yaitu karyawan selalu datang tidak sesuai jam kerja dan hanya beberapa karyawan yang datang pada pagi hari sisanya selalu datang pada siang hari sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Kekurangan juga terlihat dari pakaian (busana) karyawan yang tidak rapi serta banyak karyawan yang hanya melakukan absensi kantor kemudian meninggalkan kantor tanpa izin.

Selain budaya organisasi juga terdapat faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan keadaan dan kondisi pada suatu tempat yang dapat mendukung jalannya kegiatan operasional.

Keadaan lingkungan sekitar dapat mempengaruhi kondisi psikis dari pekerja. Lingkungan kerja pada PT Agro Sinergi Nusantara telah dipertimbangkan dan disesuaikan dengan kebutuhan perkebunan. Lingkungan kerja mencakup kesatuan ruang dengan semua benda, keadaan dan makhluk hidup, termasuk manusia dan perilakunya yang mempengaruhi alam itu sendiri.

Permasalahan paling mendasar yang kurang menyehatkan yaitu keadaan dapur kantor yang tidak bersih, kemudian tidak adanya ruangan khusus bagi karyawan yang merokok sehingga keadaan ini menyebabkan resiko terserang penyakit lebih besar. Untuk memperkecil resiko terjadinya penyakit atau gangguan kesehatan akibat lingkungan yang kurang sehat, harusnya pemantauan kebersihan lingkungan dilakukan secara aktif serta memberikan ruangan khusus bagi mereka yang merokok.

Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan keamanan dan kenyamanan para pekerja. Karena perhatian dari perusahaan akan menjadi apresiasi



yang dapat meningkatkan semangat kerja para karyawan untuk menghasilkan kinerja yang tinggi. Jika kinerja karyawan tinggi maka keuntungan yang akan dihasilkan juga akan meningkat seiring dengan penjualan hasil perkebunan.

Berdasarkan fenomena tersebut maka penulis melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agro Sinergi Nusantara di Kota Subussalam”**.

Tujuan penelitian adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Sinergi Nusantara di Kota Subussalam.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Sinergi Nusantara di Kota Subussalam.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Agro Sinergi Nusantara di Kota Subussalam.

## **LANDASAN TEORI**

### **Kinerja Karyawan**

Arifin et al (2015) menyebutkan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Moeheriono (2012) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2009) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas

dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Budaya Organisasi**

Budaya Organisasi itu merupakan bentuk keyakinan, nilai, cara yang biasa dipelajari untuk mengatasi dan hidup dalam organisasi, budaya organisasi itu cenderung untuk diwujudkan oleh anggota organisasi (Brown, 2008). Pengertian lain menurut Kast dan Rosenzweig (dalam Hakim, 2011) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu system nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan orang-orang suatu perusahaan, struktur organisasi dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku.

Menurut Peterson (dalam Soetopo, 2010) menyatakan budaya organisasi mencakup keyakinan, ideology, Bahasa, ritual, dan mitos. Budaya organisasi menurut Brown (dalam Willcoxson & Millet, 2000) adalah seperangkat norma, keyakinan, prinsip dan cara berperilaku yang bersama-sama memberikan karakteristik yang khas pada masing-masing organisasi

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja menurut pendapat (Nitisemito, 2004 dalam Arida, 2012) adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berdasarkan definisi tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi cukup besar terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan.

Menurut Sedarmayati (2009) lingkungan kerja adalah segala alat pekasas dan juga bahan yang dihadapi, lingkungan disekitarnya yang mana pekerja bekerja, metode kerjanya dan pengaturan kerjanya baik dia melakukan perseorangan ataupun berkelompok.

Menurut Fieldman (2010) antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan lingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerja suatu organisasi. Pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan prestasi kerja dipengaruhi oleh factor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental dan social ekonomi (Sumamur, 2012).

### Hipotesis

1.  $H_1$  : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Agro Sinergi Nusantara di Kota Subussalam.
2.  $H_2$  : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Agro Sinergi Nusantara di Kota Subussalam.
3.  $H_3$  : Budaya organisasi dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. pada PT Agro Sinergi Nusantara di Kota Subussalam.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kausalitas (*casual relathionship*) yaitu tipe yang hubungan yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu Analisis penerapan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Agro Sinergi Nusantara di Kota Subussalam.

Penelitian menggunakan 30 sampel sebagai responden dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dianalisis menggunakan analisis

regresi linear berganda, penentuan sampel menggunakan metode teknik sampling jenuh dimana seluruh populasi dapat dijadikan sebagai sampel penelitian karena jumlah responden di bawah seratus, Penelitian ini bersifat kuantitatif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Regresi

Tabel 1  
Hasil Uji Regresi

Nama Variabel	B	Std Error	$t_{hitung}$	Sig.
Konstanta	3,357	2,354	1,426	0,165
Budaya Organisasi (X1)	0,220	0,157	1,404	0,172
Lingkungan Kerja (X2)	0,505	0,092	5,480	0,000

Berdasarkan hasil SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,357 + 0,220 X1 + 0,505 X2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1. Koefisien Regresi ( $\beta$ )
  - a) Dalam penelitian nilai konstanta adalah 3,357 artinya bila mana Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dianggap konstan, maka Kinerja Karyawan PT. Agro Sinergi Nusantara adalah sebesar 3,357 pada satuan skala likert
  - b) Koefisien regresi Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,220. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Budaya Organisasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan PT Agro Sinergi Nusantara sebesar 22% dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X2) dianggap Konstan.
  - c) Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,505. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Lingkungan Kerja

akan meningkatkan Kinerja Karyawan PT Agro Sinergi Nusantara sebesar 50,5%.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa hasil dari kedua variabel yang diteliti menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Agro Sinergi Nusantara di kota Subussalam, karena memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 50,5%.

### Hasil Uji Simultan

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	Sig.
Regression	84.664	2	29.660	3,354	.000 <sup>b</sup>
Residual	338.536	27			
Total	423.200	29			

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 29,660 dengan signifikansi 0,000. Sedangkan  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau  $\alpha = 0,05$  adalah 3,354. Dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$ , maka  $F_{hitung}$  (29,660) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (3,354). Keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara serempak variabel Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh sangat nyata (*high significant*) terhadap Kinerja Karyawan PT Agro Sinergi Nusantara di Kota Subussalam.

### Hasil Uji Parsial

Untuk menguji pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Agro Sinergi Nusantara di Kota Subussalam digunakan uji statistik t (Uji t). Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sebaliknya apabila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$

diterima dan  $H_a$  ditolak. Dapat diketahui besarnya nilai  $t_{hitung}$  dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau  $\alpha = 0,05$ .

#### 1. Pengaruh Budaya Organisasi (X1)

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 nilai  $t_{hitung}$  (1,404) <  $t_{tabel}$  (2,052), maka keputusannya adalah menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$ . Dari hasil uji signifikan secara parsial dapat diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh dan tidak memiliki signifikansi antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Agro Sinergi Nusantara di Kota Subussalam.

#### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2)

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 nilai  $t_{hitung}$  (5,480) >  $t_{tabel}$  (2,052), maka keputusannya menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Dari hasil Uji signifikansi secara parsial diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Agro Sinergi Nusantara di kota Subussalam.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa, secara parsial Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Agro Sinergi Nusantara di Kota Subussalam. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Fahreza, Said Musnadi, dkk (2018) karena secara parsial tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan. Sedangkan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap

Kinerja Karyawan pada PT Agro Sinergi Nusantara di kota Subussalam. Secara simultan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Agro Sinergi Nusantara di kota Subussalam.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka ada beberapa saran yang akan bagi pihak PT Agro Sinergi Nusantara sebagai berikut:

1. Diharapkan karyawan pada PT Agro Sinergi Nusantara dapat menyelesaikan beban kerjanya dengan tepat waktu untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas dari hasil pekerjaannya.
2. Diharapkan selanjutnya dapat mengikuti peraturan yang ada dengan mengikuti aturan menggunakan pakaian yang rapi atau sesuai dengan ketetapan kantor.
3. Diharapkan kedepannya lingkungan kantor harus selalu dijaga kebersihannya dan diawasi secara langsung oleh karyawan yang bertugas.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adie E. Yusuf, Suwarno (2016) *Pengembangan SDM*, Tangerang: Universitas Terbuka.
- Ahyari, Agus (2002). *Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan, Suatu Pendekatan Psikologik*. Cetakan ke-2. Yogyakarta: Liberty.
- Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieq, dkk (2016). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Vol.13 No.1 Agustus 2016.
- Arikunto, Suharsini (2000). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Ketiga..*
- Fachreza, Said Musnadi, dkk (2018). "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerjadan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh". *Jurnal Magister Manajemen*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala. Vol.2 No.1, Januari 2018.
- Ghozali, Imam (2009). *Aplikasi SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Kartono, Kartini (2001). *Lingkungan Kerja*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Revika Aditama.
- Rao, T.V, (2002). *Penilaian Prestasi Kerja*. Jakarta: PT. Karya Uni Press.
- Reksohadiprojo, (2010) *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta: Balai Aksara.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi dan Aplikasi*. Edisi kedelapan, Jilid 1. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Ruky, Achmad S. (2003). *SDM Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Revika Aditama.
- Soeprihanto, J (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Karunia, Universitas Terbuka.
- Surprihati (2016). "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen". *Jurnal Paradigma*, STIE AAS Surakarta. Vol.12 No.01, Febuari-Juli 2016.