
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PROGRAM PENGEMBANGAN KARYAWAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TOKAI RIKA INDONESIA

AN INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, EMPLOYEE DEVELOPMENT PROGRAMME AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. TOKAI RICA INDONESIA¹

Egi Riyan Arianto;² Wachid Hasyim, S.E.,M.M³

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting dari sebuah organisasi atau perusahaan. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan perlu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja, Program Pengembangan Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Tokai Rika Indonesia. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan kombinasi metode pengumpulan data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Tokai Rika Indonesia yang berjumlah 400 orang dengan sampel menggunakan rumus slovin sehingga didapatkan jumlah sampel yaitu 80 orang. Metode analisis data menggunakan software SPSS melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Program pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja, program pengembangan karyawan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Program Pengembangan Karyawan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

Kode JEL:

Abstract

Human resources are one of the important elements of an organization or company. Therefore, human resource management is needed to achieve company goals. To achieve company goals, it is necessary to create quality human resources. Quality human resources can increase company productivity. This research aims to determine how much influence the work environment, employee development program and organizational culture have on employee

1

2

3

performance at PT. Tokai Rika Indonesia. This type of research uses quantitative research with a combination of primary and secondary data collection methods. The population in this study were employees of PT. Tokai Rika Indonesia, numbering 400 people, was sampled using the Slovin formula so that the sample size was 80 people. The data analysis method uses SPSS software through validity testing, reliability testing, classical assumption testing and hypothesis testing. The results of this research show that partially the work environment has a positive and significant effect on employee performance. Employee development programs have a positive and significant effect on employee performance. Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance. The work environment, employee development programs and organizational culture simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Work Environment, Employee Development Programme, Culture Organization, Employee Performance.

JEL Codes:

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam segi pencapaian tujuan perusahaan (Syamsuddinnor 2014:3). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bagian dari manajemen umum yang meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Keberhasilan dan kemajuan organisasi ditentukan oleh berbagai faktor kunci, diantaranya adalah peran aktif sumber daya manusia (SDM) yang merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi.

Dapat dilihat bahwa sampai dengan akhir abad ke-20 hampir semua negara di dunia terlibat dengan isu ekonomi, teknologi dan keamanan, sekaligus merupakan masalah yang dikembangkan di seluruh dunia. Memasuki abad-21 atau yang dikenal juga dengan era globalisasi, perkembangan industri dan bisnis mengharuskan perusahaan semakin tanggap dalam menghadapi persaingan di era globalisasi. Agar dapat bersaing perusahaan diwajibkan mengembangkan atau menggali potensi sumber daya yang ada sehingga menjadi sumber daya yang profesional dalam melakukan kinerjanya sehingga terjadinya target perusahaan dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

Salah satu cara pengelolaan Sumber daya manusia yaitu dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Kinerja sumber daya manusia dapat dinilai baik apabila sesuai dengan tujuan yang diinginkan perusahaan. (Ferry M. Manalu, 2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, program pengembangan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Faktor lingkungan kerja memengaruhi nyaman atau tidaknya karyawan untuk menunjukkan kualitas terbaiknya sebagai timbal balik terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasa lingkungan kerjanya baik, maka karyawan tersebut akan lebih bersemangat untuk bersaing dan bertahan di perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang baik, nyaman dan aman dapat menunjang pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan dimana karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal. Lingkungan kerja dan kinerja karyawan saling berkaitan dimana semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik kinerja sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. (Marhendy, 2021) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Program pengembangan sumber daya manusia (SDM) bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesional dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan karyawan dimaksudkan setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap karyawan sehingga didalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif. Pengembangan karyawan perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan karyawan. Pengembangan karyawan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan, jabatan dan juga sebagai kemajuan teknologi. (Busono, 2017) menemukan pengembangan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kemunculan persaingan dari pihak eksternal dan permasalahan dari pihak internal mengharuskan suatu perusahaan dapat membentuk karakter atau sifat yang kuat untuk menjadi senjata dalam persaingan dengan organisasi lainnya. Karakter atau sifat ini sering kita kenal dengan Budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan gaya dan cara hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan yang selama ini dianut oleh seluruh anggota organisasi. Sebuah organisasi mempunyai budaya masing-masing, hal ini menjadi salah satu pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya sebuah organisasi bisa memengaruhi perilaku dan kualitas sumber daya manusia pada organisasi tersebut. (Nasution et al., 2018) menemukan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, dalam Tri Maryati 2021:9). Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa kinerja adalah pencapaian hasil kerja seseorang atau kelompok, baik berupa prestasi kerja maupun kreativitas karyawan bekerja dalam periode waktu tertentu sesuai dengan tugas yang diberikan. Keberhasilan organisasi mencapai tujuannya sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang kinerjanya baik dapat menciptakan kualitas dan meningkatkan produktivitas sehingga mencerminkan karakter perusahaan yang berbeda dengan perusahaan lain.

PT. Tokai Rika Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang otomotif manufaktur. Didirikan tahun 2011, PT. Tokai Rika Indonesia terletak di Kawasan MM2100. Persaingan di sektor otomotif tentu menjadi tantangan bagi perusahaan dan karyawan, supaya dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Dengan konsumen yang bisa dibilang perusahaan-perusahaan ternama di Indonesia. Peneliti menemukan adanya masalah mengenai rendahnya kinerja sumber daya manusia di dalam perusahaan. Kinerja sumber daya manusia dapat dinilai baik jika implementasinya sesuai dengan target dan tujuan yang diinginkan perusahaan.

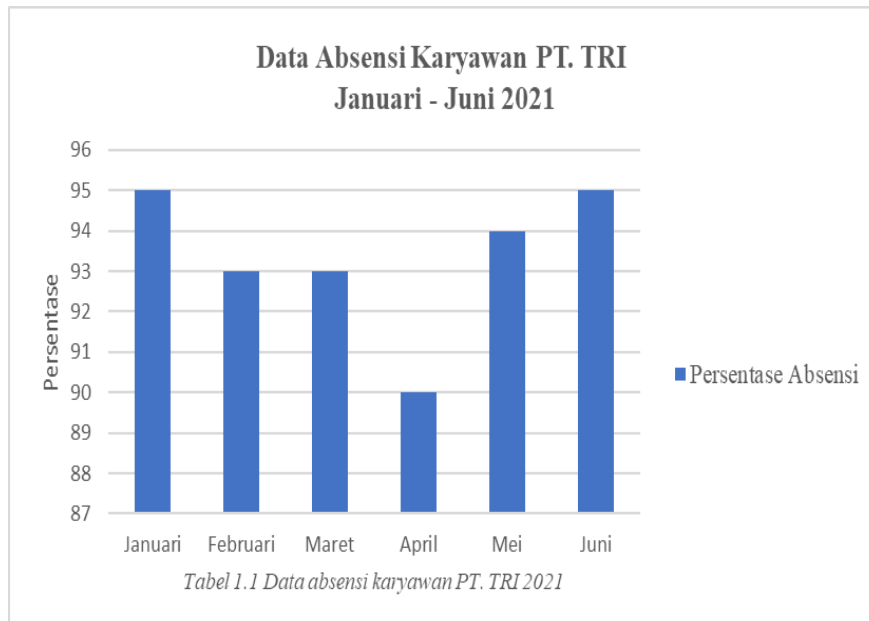
Sebagai salah satu perusahaan besar di Indonesia, maka perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang kinerjanya baik. Sumber daya manusia merupakan jantung yang punya peranan penting di dalam perusahaan. Karena Sebagian besar kegiatannya sangat memerlukan tenaga manusia sebagai salah satu faktor jalannya proses produksi. Akan tetapi para pemimpin seringkali abai terhadap lingkungan kerja di dalam perusahaan. Program pengembangan karyawan juga tidak berjalan dengan baik sehingga kinerja sumber daya manusia tidak optimal. Selain itu, budaya organisasi kurang tertanam dari dalam diri

karyawan. Salah satu indikator dalam mengukur bagaimana kinerja karyawan yaitu melalui absensi kehadiran karyawan.

Maka dari itu, disini penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai lingkungan kerja, program pengembangan karyawan dan budaya organisasi dengan menuangkannya dalam Skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Program Pengembangan Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tokai Rika Indonesia.”

Berikut adalah data absensi karyawan PT. Tokai Rika Indonesia dari Januari 2021- Juni 2021:

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT. Tokai Rika Indonesia



Berdasarkan data absensi karyawan di atas dapat menjadi acuan dalam penelitian ini. Mengingat tingkat ketidakhadiran karyawan masih tinggi dimana target perusahaan yaitu >5% masih belum bisa dicapai. Hal tersebut membuat kekhawatiran tersendiri bagi perusahaan dan mempertanyakan tentang bagaimana kinerja karyawan yang ada di perusahaan.

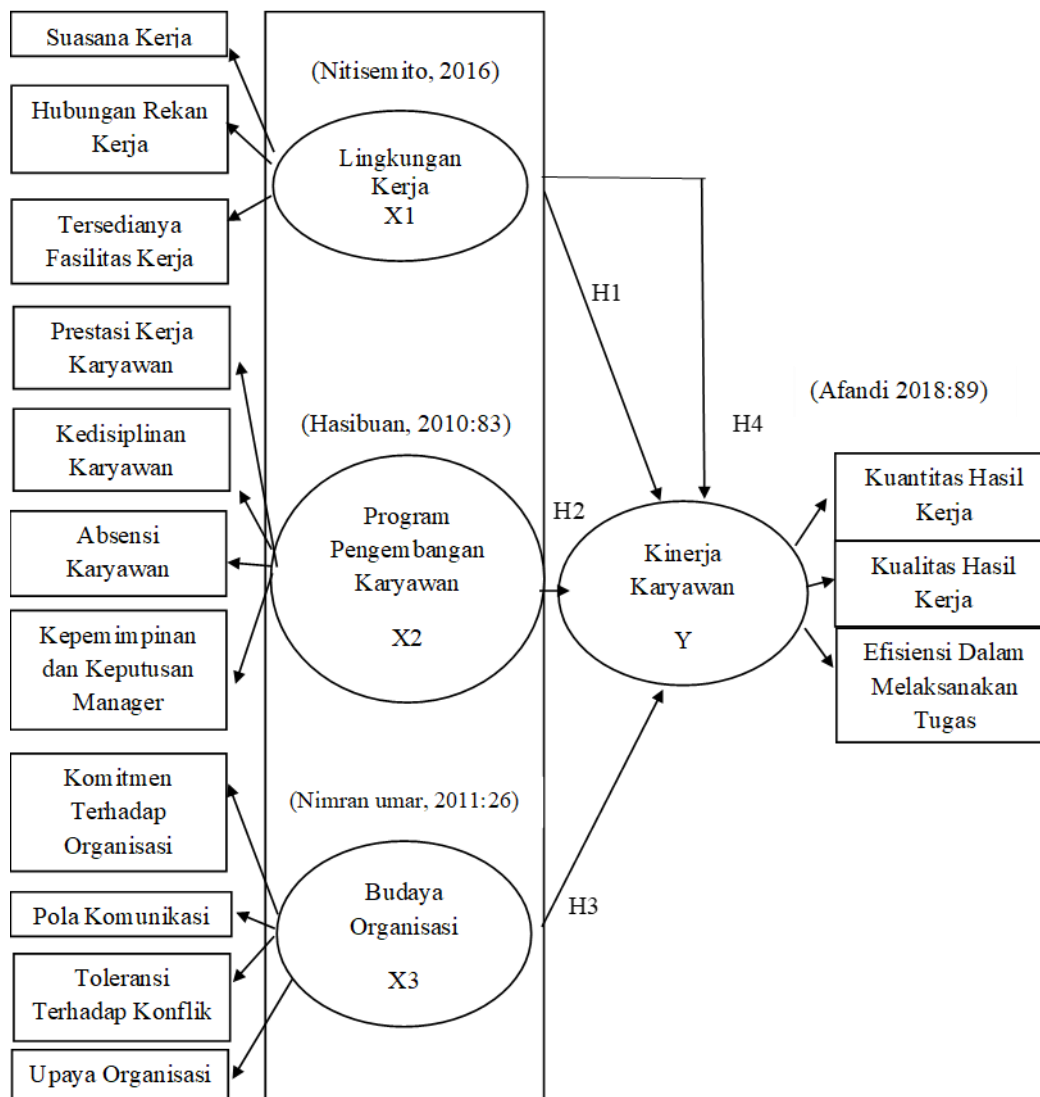
METODOLOGI

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja, program pengembangan karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tokai Rika Indonesia.

Desain Penelitian

Menurut Sapto Haryoko dalam (Isvandiari, 2018) menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan teori dan keterbatasan variabel yang ada, dikembangkan kerangka konsep penelitian sebagai berikut:



Sumber: peneliti tahun 2022

Gambar 1. Kerangka Konsep

Berdasarkan kerangka konsep di atas, menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja, Program Pengembangan Karyawan dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tokai Rika Indonesia dapat dilihat dari keterangan berikut:

H1=X1→Y: Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tokai Rika Indonesia.

H2=X2→Y: Program Pengembangan Karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tokai Rika Indonesia.

H3=X3→Y: Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tokai Rika Indonesia.

H4= →Y: Lingkungan Kerja, Program Pengembangan Karyawan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tokai Rika Indonesia.

Deskripsi operasional dan pengukuran variabel

Deskripsi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Deskripsi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dalam sebuah penelitian.

Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala Likert. Skala Likert merupakan alat untuk mengukur sikap dari keadaan yang sangat positif kejenjang yang sangat negatif, untuk menunjukkan sejauh mana tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap pernyataan yang diajukan oleh peneliti.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Tokai Rika Indonesia yang berjumlah 400 orang.

Untuk pengambilan sampel dengan menggunakan metode slovin dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \epsilon^2} = 80, \text{ maka diperoleh sampel sebanyak 80 responden.}$$

Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data menggunakan data primer dan sekunder.

Metode analisis data

Metode analisis data menggunakan software SPSS melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

HASIL

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berikut adalah hasil analisis regresi linear berganda:

Tabel 4.13 Model Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.337	5.986		.390	.697	
	LINGKUNGAN KERJA	.363	.126	.293	2.888	.005	.816
	PROGRAM PENGEMBANGAN KARYAWAN	.155	.075	.195	2.069	.042	.950
	BUDAYA ORGANISASI	.398	.121	.333	3.290	.002	.819

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari Tabel diatas dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$= 2,337 + 0,363X_1 + 0,155X_2 + 0,398X_3 + e$$

Kontribusi masing masing variabel bebas (lingkungan kerja, program pengembangan karyawan dan budaya organisasi) yang memengaruhi variabel terikat (kinerja karyawan) adalah sebagai berikut:

Nilai Konstanta pertama diatas sebesar 2,337 angka tersebut menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja, program pengembangan karyawan dan budaya organisasi keuntungan nilainya 0, maka Kinerja Karyawan nilainya sebesar 2,337 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat memengaruhi Kinerja Karyawan dianggap tetap.

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X₁) bernilai positif sebesar 0,363. Ini menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja ditingkatkan 1 satuan dengan catatan variabel program pengembangan karyawan dan budaya organisasi di anggap konstan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,363.

Koefisien regresi variabel program pengembangan karyawan (X₂) bernilai positif sebesar 0,155. Hal ini menunjukkan bahwa jika program pengembangan karyawan ditingkatkan 1 satuan dengan catatan variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi di anggap konstan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,155.

Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X₃) bernilai positif sebesar 0,398. Hal ini menunjukkan bahwa jika budaya organisasi ditingkatkan 1 satuan dengan catatan variabel program pengembangan karyawan dan budaya organisasi di anggap konstan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,398.

Uji t (Parsial)

Besarnya nilai α yang digunakan dalam uji dua sisi adalah 5% ($\alpha = 0,05$) dengan nilai $n=80$, maka: $df = n-k-1$, $df = 80-3-1 = 76$. Sehingga nilai t tabel adalah 1,99167. Hasil uji t dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji t (parsial)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.337	5.986		.390	.697	
	LINGKUNGAN KERJA	.363	.126	.293	2.888	.005	.816
	PROGRAM PENGEMBANGAN KARYAWAN	.155	.075	.195	2.069	.042	.950
	BUDAYA ORGANISASI	.398	.121	.333	3.290	.002	.819

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil dari Uji t diatas diketahui bahwa:

Variabel Lingkungan Kerja (X_1). Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan diperoleh, nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 2,888. Angka ini menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel yaitu $2,888 > 1,99167$ dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$. Dapat di simpulkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tokai Rika Indonesia.

Variabel Program Pengembangan Karyawan (X_2). Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan diperoleh, nilai t hitung untuk variabel Program Pengembangan Karyawan adalah 2,069. Angka ini menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel yaitu $2,069 > 1,99167$ dengan nilai signifikan $0,042 < 0,05$. Dapat di simpulkan bahwa secara parsial variabel Program Pengembangan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tokai Rika Indonesia.

Variabel Budaya Organisasi (X_3). Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan diperoleh, nilai t hitung untuk variabel Budaya Organisasi adalah 3,290. Angka ini menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel yaitu $3,290 > 1,99167$ dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Dapat di simpulkan bahwa secara parsial variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tokai Rika Indonesia.

Uji F (Simultan)

Hasil uji F di sajikan dibawah ini:

Tabel 4.15 Hasil uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	643.372	3	214.457	14.325	.000 ^b
	Residual	1137.815	76	14.971		
	Total	1781.188	79			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, PROGRAM PENGEMBANGAN KARYAWAN, LINGKUNGAN KERJA

Berdasarkan Tabel di atas diketahui nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dan F hitung $14,325 > 2,723$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel independent secara simultan terhadap variabel dependen.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tokai Rika Indonesia. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diperoleh, nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 2,888. Angka ini menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $1,99167$ dengan nilai signifikan $0,005$ lebih kecil dari $0,05$. Dapat di simpulkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tokai Rika Indonesia.

Hal itu menunjukkan bahwa adanya perubahan dan kondisi lingkungan kerja suatu perusahaan dapat memengaruhi kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja baik dan menyenangkan serta mendukung aktivitas kerja karyawan maka karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya akan merasa nyaman sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal. Demikian juga sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak nyaman dan tidak

mendukung aktivitas kerja maka karyawan juga tidak akan merasa tenang dalam melakukan pekerjaannya sehingga hasil yang diperoleh tidak optimal. Adanya hasil yang optimal dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila kualitas lingkungan kerjanya juga baik, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat kinerja karyawan dan perusahaan semakin baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu menurut Khaidir Marhendy dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Gudang Rasa Makassar”. Terbit di DSpace Repository, Tahun 2021. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel lingkungan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Gudang Rasa Makassar.

Pengaruh Program Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tokai Rika Indonesia Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan diperoleh, nilai t hitung untuk variabel Program Pengembangan Karyawan adalah 2,069. Angka ini menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 1,99167 dengan nilai signifikan 0,042 lebih kecil dari 0,05. Dapat di simpulkan bahwa secara parsial variabel program pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tokai Rika Indonesia.

Program pengembangan karyawan juga memiliki peranan penting bagi perusahaan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan. Dengan adanya program pengembangan karyawan, dapat menumbuhkan semangat dan rasa ingin tahu karyawan terhadap perusahaannya. Karena karyawan merasa perusahaan terbuka terhadap mereka yang ingin meningkatkan kemampuan dengan pelatihan yang telah disiapkan dan dijadwalkan secara kontinu.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu menurut Genot Agung Busono dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir”. Hasilnya bahwa pengembangan karyawan memengaruhi kinerja karyawan dan kerjasama tim berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tokai Rika Indonesia Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan diperoleh, nilai t hitung untuk variabel Budaya Organisasi adalah 3,290. Angka ini menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel yaitu 1,99167 dengan nilai signifikan 0,002 lebih kecil dari 0,05. Dapat di simpulkan bahwa secara parsial variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tokai Rika Indonesia.

Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena memang perusahaan yang unggul adalah perusahaan yang memiliki karakteristik. Karakter dari budaya organisasi positif yang dibangun dan ditanamkan oleh setiap karyawan menciptakan kinerja karyawan yang disiplin. Sehingga dapat meningkatkan citra yang baik bagi perusahaan dan menjadi contoh bagi perusahaan-perusahaan lainnya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu menurut Yenny, Alfonsius dan Syawaluddin dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kingkata Kharisma Artha”. Terbit di Jurnal Bisnis Kolega Vol.5 No.2 Hal. 1-12 Tahun 2019. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel budaya

organisasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kingkata Kharisma Artha.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Program Pengembangan Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diperoleh nilai F hitung 14,325. Angka ini menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel $> 2,723$ dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel lingkungan kerja, program pengembangan karyawan dan budaya organisasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Tokai Rika Indonesia.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Program Pengembangan Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tokai Rika Indonesia”, Pengujian, pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

Variabel Lingkungan Kerja (X_1). Dari hasil uji t (parsial) yang dilakukan pada hipotesis pertama bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tokai Rika Indonesia. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji t yaitu t hitung lingkungan kerja lebih besar dari t tabel.

Variabel Program Pengembangan Karyawan (X_2). Dari hasil uji t (parsial) yang dilakukan pada hipotesis kedua bahwa variabel program pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tokai Rika Indonesia. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji t yaitu t hitung program pengembangan karyawan lebih besar dari t tabel.

Variabel Budaya Organisasi (X_3). Dari hasil uji t (parsial) yang dilakukan pada hipotesis ketiga bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tokai Rika Indonesia. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji t yaitu t hitung budaya organisasi lebih besar dari t tabel.

Dari uji F (simultan) yang dilakukan pada hipotesis keempat, dapat disimpulkan bahwa variabel independen (lingkungan kerja, program pengembangan karyawan dan budaya organisasi) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji F yaitu F hitung lebih besar dari F tabel.

Saran

Berikut ini adalah beberapa saran dari penulis bagi para peneliti yang ingin melanjutkan penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini:

Bagi perusahaan dari hasil penelitian pengaruh lingkungan kerja, program pengembangan karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tokai Rika Indonesia, semua variabel dalam penelitian ini berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, bagi perusahaan sebagai bahan masukan dalam menentukan kebijakan yang diambil khususnya dalam memenuhi kebutuhan karyawan Juga sebagai informasi bagi perusahaan agar dapat menggunakan hasil analisis ini menjadi bahan masukan pertimbangan bagi perusahaan.

Bagi akademis, hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan perkuliahan dari fakultas ekonomi dan bisnis khususnya mata kuliah manajemen sumber daya manusia dan sebagai landasan untuk melakukan penelitian selanjutnya yang lebih luas dan mendalam.

Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya memperluas objek penelitian dan memperbanyak data observasi serta tidak hanya dalam meneliti ruang lingkup PT. Tokai Rika Indonesia saja. selanjutnya keterbatasan dalam variabel penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja, program pengembangan karyawan dan budaya organisasi. Sehingga harapan di masa depan dapat diperluas dengan faktor faktor lain atau menambah variabel penelitian lain seperti motivasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lain-lain agar penelitiannya dapat lebih berkembang. tidak lupa menambah jumlah sampel dan populasi. karena semakin banyak sampel dan populasi yang diambil akan meningkatkan kualitas penelitian beserta hasilnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andansari, P. I. (2018). "Pengaruh Financial Attitude dan Lingkungan Sosial Terhadap Literasi Keuangan Mahasiswa. *Ecodunamika*, 1(1).
- Busono, G. A. (2017). Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Muqtashid*, 1(1), 81–114. <https://jurnal.um-palembang.ac.id/muqtashid/article/view/266/238>
- Julianti, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Pengembangan Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Asuransi Sinarmas Cabang Palembang (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridinanti Palembang).
- Kandou, E. E. (2013). Pengaruh dan Pelatihan Pengembangan Karyawan terhadap Kerja Karyawan. *Universitas Sam Ratulangi*, 2(3), 1–12. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/index/search/authors/view?givenName=ErlinEmilia&familyName=Kandou&affiliation=&country=&authorName=Kandou%2C Erlin Emilia>
- Lestari, S. D., Syabarudin, D. A., Zurnali, C., & Murad, D. F. (2018). The Influence of Work Environment, Competence and Compensation on Employee Performance through Intervening Variable Job Satisfaction at Bank BJB Tangerang Branch. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(11), 1572–1580. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v8-i11/5280>
- Manalu, F. M. (2018). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT PLN Batam. *Jurnal Equilibria Volume 5 No. 2 Tahun 2018*, 5(2), 100–114.
- Marhendy, K. (2021). Pengaruh Lingkungan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Gudang Rasa Makassar. *Dspace Repository*. <https://repository.unibos.ac.id/xmlui/handle/123456789/1354>

Martadiputra, B. A. P. (2018). populasi dan sample.

Nasution, F. N., Mariatin, E., & Zahreni, S. (2018). The influence of career development and organizational culture on employee performance. *International Journal of Scientific Research and Management*, 6(01), 57-65.

Paramita, E., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2020). The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance and Job Satisfaction as a Moderating Variable at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. *International Journal of Research and Review*, 7(3), 2454–2237. www.ijrrjournal.com

saleh, A., & Raja, M. (2016). The Impact of Training and Development on Employees Performance and Productivity. *International Journal of Management Sciences and Business Research* ISSN, 5(7), 2226–8235. <http://www.ijmsbr.com/>

Sugiarti, E. (2022). The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1), 1-11.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian kuakitatif dan kuantitatif. CV ALFABETA.

Suyapto Bakti, W., & Riyanto, S. (2020). The Influence of Work Environment, Organizational Culture and Employee Development Against the Employee Capabilities on Employees of PT Petrosea Tbk. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(1), 1110–1118. <https://ijisrt.com/assets/upload/files/IJISRT20JAN437>

Yenny, Alfonsius, & Syawaluddin. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kingkata Kharisma Artha. *Jurnal Bisnis Kolega*, 5(2), 2621–8291. <https://ejournal.pinci.ac.id/index.php/jbk/article/view/3>