

The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance of PT Pos Indonesia (Persero) Semarang Post Office 50000

Ahmad Faishal Khairullah, Suryadi Poerbo², Suwardi

Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang, Semarang, Indonesia

Email: soepoerbo@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to know the influence of organizational culture on employees work performance of PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang 50000, the influence of environment on employees performance of PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang 50000, and the influence of organizational culture and work environment on employees performance of PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang 50000. The method that used for data collection in this study were observation, questionnaires, and literature review. The scale that used in the questionnaires is agree disagree scale with 10 scale points. The sample that used in this study were 60 employees of PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang 50000 that choosen using incidental sampling technique. Used multiple linear regression technique for analyzing the data, it indicated that organizational culture and work environment had a positive and significant effect to employee performance. Organizational culture and work environment have 39,6% contribution to employee performance, that means every 39,6% of employee performance was explained by organizational culture and work environment, while 60,4% was explained by other factors which were not observed in this study.

Keywords : *organizational culture, work environment, employee's performance.*

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang 50000

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang 50000, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang 50000, dan pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang 50000. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, kuesioner, dan studi pustaka. Skala kuesioner menggunakan *agree disagree scale* dengan skala 10 poin. Sampel pada penelitian ini adalah 60 karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang 50000 yang dipilih menggunakan teknik *incidental sampling*. Menggunakan teknik analisis data regresi linear berganda. Hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Budaya organisasi dan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 39,6% pada kinerja. Itu berarti bahwa 39,6% kinerja dijelaskan oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja, sedangkan 60,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : budaya organisasi, lingkungan kerja, kinerja

PENDAHULUAN

Seiring perubahan serta perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan organisasi, Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia dituntut untuk menghasilkan kinerja yang maksimal sehingga tujuan perusahaan, unit kerja, dan organisasi dapat dicapai. Sumber daya manusia memiliki peran yang penting baik secara kelompok maupun individu. Menurut Sudarmanto dalam Henggal Wismana Ardia Kusuma (2017:1) peranan sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Sebagai salah satu faktor atas kelancaran kegiatan sebuah perusahaan, perusahaan dituntut untuk mengatur serta memperhatikan keberadaan karyawannya guna mendapatkan output terbaik dari setiap karyawan di perusahaan yang akan berimbas pada meningkatnya kinerja perusahaan. Oleh sebab itu, suatu perusahaan dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik, sehingga visi, misi serta tujuan dapat dicapai. Hal ini menjadi penting dikarenakan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Sehingga dengan kinerja karyawan yang baik dan meningkat akan berimbas pada meningkatnya kinerja perusahaan. Sebaliknya ketika kinerja karyawan menurun maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang menurun pula.

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia. Beberapa faktor diantaranya adalah Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja. Permasalahan akan kinerja karyawan yang optimal dapat teratasi apabila perusahaan dapat memenuhi faktor-faktor tersebut agar kinerja sumber daya manusia dapat maksimal.

Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi

lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi.

Budaya organisasi merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada pada organisasi. Fey dan Dennison dalam Emmanuel (2017:18) berpendapat bahwa *“the strength of organizational culture is an important factor in determining the organizational performance”*.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, tidak hanya budaya organisasi yang harus diperhatikan, tetapi lingkungan kerja pun juga perlu diperhatikan oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal.

Menurut Nitisemito dalam Isnaeni (2017:3) lingkungan kerja adalah sesuatu disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal penting di dalam perusahaan untuk diperhatikan oleh manajemen. Spector (1997) dalam (Raziq & Maulabakhsh 2016:718) menyatakan bahwa *“most businesses ignore the working environment within their organization resulting in an adverse effect on the performance of their employees”*.

PT Pos Indonesia (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman surat dan pengiriman barang. Sebagai perusahaan BUMN, fungsi PT Pos Indonesia (Persero) lebih mengarah kepada pelayanan publik.

Seiring perkembangan usaha jasa logistik yang semakin pesat PT. Pos Indonesia (Persero) dituntut untuk mampu mempersiapkan segala tantangan yang muncul agar dapat bersaing dengan kompetitor, baik yang muncul dari dalam maupun dari luar. Tantangan yang muncul dari dalam perusahaan, diantaranya adalah

perubahan kebijakan perusahaan, lingkungan kerja serta manajemen sumber daya yang baik. Sedangkan dari luar perusahaan adalah perubahan lingkungan bisnis maupun selera konsumen yang cenderung menuntut perusahaan untuk memberikan pelayanan terbaik.

PT. Pos Indonesia memiliki beberapa pesaing yang bergerak dibidang jasa pengiriman barang seperti JNE, J&T Express, Tiki, DHL dan yang lainnya. Perusahaan-perusahaan tersebut saling berlomba untuk menjadi yang terbaik, baik dari manajemen perusahaan maupun pelayanan terhadap konsumen.

Berdasarkan *TOP Brand Index* dalam tiga tahun terakhir, PT Pos Indonesia belum mampu menggeser dominasi JNE dan Tiki. Bahkan pada tahun 2018 PT Pos Indonesia harus mengakui keunggulan J&T Express dan turun ke posisi ke empat.

Hal ini menunjukkan bahwa PT Pos Indonesia masih memiliki banyak kekurangan dalam persaingan perusahaan jasa logistik, dimana masing-masing pesaing sudah menyiapkan strategi dalam berkompetisi. Dengan hadirnya pesaing yang ada sekarang, pelanggan akan mempertimbangkan untuk memilih menggunakan jasa logistik mana yang akan mereka gunakan.

Sebagai perusahaan yang bergerak pada bidang jasa, kinerja perusahaan dapat diukur melalui pelayanan yang diberikan perusahaan. Semakin baik pelayanan yang diberikan, semakin sedikit pula keluhan yang konsumen sampaikan.

Dalam periode Februari-April, keluhan yang disampaikan pelanggan pada Kantor Pos Semarang 50000 cenderung meningkat setiap bulannya. Dengan indikasi keluhan yaitu pengiriman paket yang tidak sesuai waktu yang ditentukan, sulitnya pengecekan/*tracking* paket pada website resmi, paket yang rusak atau cacat saat diterima, dan kesalahan jenis paket yang mengakibatkan kenaikan tarif yang tidak sesuai.

Kantor Pos Semarang 5000 memiliki budaya organisasi yang disebut budaya 5R

yang terdiri dari Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin. Berdasarkan hasil observasi, ditemukan bahwa terdapat beberapa budaya organisasi yang belum diterapkan dengan baik. Ditambah dengan keluhan dari beberapa karyawan terkait sarana prasarana yang kurang mendukung karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang 50000. Kemudian manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai evaluasi serta memberikan referensi bagi perusahaan untuk mengembangkan kinerja karyawan dan kualitas pelayanan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang 50000.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang 50000. Data yang diuji merupakan data primer yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Kantor Pos Semarang 50000. Dalam penelitian ini, diambil sampel menggunakan perhitungan penentuan sampel slovin dengan *error sample 10%* dan didapatkan hasil 60 responden.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner dan *literature review*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini merupakan analisis deskriptif, uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji normalitas dan uji linearitas, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.

Analisis deskriptif yang digunakan pada penelitian yaitu *three-box method* (Ferdinand 2014:231) yang bertujuan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai responden dalam penelitian.

Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja baik secara parsial

maupun simultan terhadap kinerja, sehingga diperoleh persamaan regresi dengan rumus:

$$K = +_1BO + _2LK + e.$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tabel 1 merupakan hasil analisis deskriptif penelitian yang telah diolah

Tabel 1
Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Indeks	Intepretasi
Budaya Organisasi	73,4%	Tinggi
Lingkungan Kerja	72,4%	Tinggi
Kinerja	66,5%	Sedang

Sumber: Hasil olah data penelitian (2019)

Berdasarkan tabel 1, dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja termasuk dalam kategori Tinggi, sedangkan variabel kinerja termasuk dalam kategori sedang.

Uji Instrumen

Berdasarkan uji instrumen, yaitu uji validitas dan normalitas, dihasilkan bahwa semua instrumen penelitian lolos uji validitas dan reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan uji asumsi klasik yaitu uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji normalitas dan uji linearitas dihasilkan bahwa tidak terdapat penyimpangan pada data penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2 merupakan hasil analisis regresi penelitian yang telah diolah.

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	-3.875	1.291	-3.001	.004
	Budaya Organisasi	.674	.257	2.624	.011
	Lingkungan Kerja	1.254	.240	5.233	.000

Sumber: Hasil olah data penelitian (2019)

Berdasarkan tabel 2, maka dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$K = -3,875 + 0,674BO + 1,254LK$$

Berdasarkan hasil pengamatan regresi berganda dimuka menunjukkan bahwa:

1. Koefisien regresi variabel BO (Budaya Organisasi) = 0,674. Menunjukkan variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja dengan koefisien regresi 0,674.

2. Koefisien regresi variabel LK (Lingkungan Kerja) = 1,254. Menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan koefisien regresi 1,254.

Uji Hipotesis

Tabel 3
Hasil Uji Hipotesis

No	Variabel	t_{hitung}
1	BO	2,624
2	LK	5,233
Koefisien Determinasi (r^2)		0,396
F hitung		20,310
F tabel 5% df: 58		2,00172
T tabel 5% df: 58		3,16

Sumber : Hasil olah data penelitian (2019)

Berdasarkan tabel 3, dapat disimpulkan:

1. Budaya organisasi terhadap kinerja.
Pada tabel 3 diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk budaya organisasi 2,624 lebih besar dari t_{tabel} 2,00172, dengan demikian disimpulkan variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.
2. Lingkungan kerja terhadap kinerja.
Pada tabel 3 diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk budaya organisasi 5,233 lebih besar dari t_{tabel} 2,00172, dengan demikian disimpulkan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.
3. Budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.
Pada tabel 3 diketahui bahwa nilai F_{hitung} untuk budaya organisasi 20,310 lebih kecil dari F_{tabel} 3,16, dengan demikian disimpulkan variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja bersama-sama atau simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang 50000. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya.

Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Elok

Rosyidah et.al (2018:13) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena dengan adanya budaya organisasi yang berjalan dengan baik, karyawan akan berusaha untuk bertanggung jawab terhadap tugas pekerjaan yang diberikan organisasi dengan menunjukkan rasa integritas. Rasa integritas ini akan berdampak pada kinerja karyawan.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Leni Sriharmiati et al. (2018:8) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, baik dengan memperbaiki serta mengembangkan sarana dan prasarana yang mendukung pekerjaan karyawan maupun meningkatkan hubungan baik yang dengan atasan maupun sesama karyawan melalui peningkatan komunikasi dan hubungan interpersonal.

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan dituntut untuk memperhatikan budaya organisasi yang diterapkan dalam perusahaan serta kondisi lingkungan kerja di sekitar karyawan. Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi lebih besar dibanding budaya organisasi, sehingga peningkatan lingkungan kerja akan berdampak lebih besar terhadap kinerja. Apabila budaya organisasi yang diterapkan perusahaan dapat dimaknai lebih oleh setiap

karyawan Kantor Pos Semarang 50000 serta pengembangan kualitas lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik, maka karyawan akan bekerja secara optimal sehingga target-target yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, terdapat beberapa hal yang dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang 50000. Jika budaya organisasi naik maka kinerja ikut naik, sebaliknya jika budaya organisasi turun maka kinerja akan turun.
- b. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang 50000. Jika lingkungan kerja naik maka kinerja ikut naik, sebaliknya jika lingkungan kerja turun maka kinerja akan turun.
- c. Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang 50000.

Saran

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, Lingkungan kerja merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang 50000. Adapun saran yang dapat diberikan terkait lingkungan kerja adalah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, yaitu dengan merancang dan tata letak ruangan yang lebih baik serta memenuhi keluhan karyawan terkait sarana prasarana yang diperlukan karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

Budaya organisasi, merupakan variabel berpengaruh kedua terhadap kinerja pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang 50000. Adapun saran yang dapat diberikan terhadap budaya

organisasi adalah pengawasan secara rutin terkait nilai budaya organisasi yang sudah ada, sehingga menciptakan keseragaman dalam berperilaku. Ketika seluruh anggota organisasi memahami dan menghayati nilai-nilai budaya organisasi maka seluruh anggota organisasi akan berjalan secara kesatuan, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Baiquni, Muhammad Agung, dan Apriatni Endang Prihatini. 2016. 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Warta Media Nusantara Tribun Jateng', *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5: 256-63.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat Absolute*,. Bandung: Refika Aditama.
- Dessler, Gary. 2016. *Human Resource Management*. United States of America: Pearson Education.
- Emmanuel, O. 2017. "Understanding Organisational Culture and Organisational Performance: Are they two sides of the same coin." *Journal of Management Studies* 9.1 (2017): 12-21.
- Faidah, Septiana Nur. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Struktur Organisasi Terhadap Implementasi Sistem Informasi Akuntansi Dan Dampaknya Pada Kualitas Informasi (Survei Pada Bumn Sektor Transportasi Di Kota Bandung)*. Fakultas Ekonomi Unpas Bandung.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 5. Semarang: Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang:Undip.

- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Akasara.
- Isnaeni, Karina Putri. 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Ekspor Impor PT. Apparel One Indonesia*. Semarang. Skripsi. Program Studi Manajemen Bisnis Internasional. Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Semarang.
- Kusuma, H.W.A. 2017. *Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Polidaya Guna Perkasa Kabupaten Semarang*. Semarang. Skripsi. Program Studi Manajemen Bisnis Internasional. Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Semarang.
- Liviu Ilies, Daniel Metz. 2017. "Organizational Culture : Key Issues. A Literature Review." *The Annals of the University of Oradea. Economic Science* Tom XXVI, no. 1: 797-805.
- Muhimpundu, Aisha. 2018. "Work Environment and Employee Performance in selected commercial banks in Bujumbura, Burundi." *PhD diss., Kampala International University, College Of Economics And Management*.
- Noorainy, Fitria. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran." *Journal of Management Review* 1, no. 2: 75-86.
- Pabundu Tika. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Purwanto, Erwan Agus dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Administrasi Publik dan Masalah – masalah Sosial*. Yogyakarta: Gavamedia.
- Raziq, Abdul dan Raheela Maulabakhsh. 2016. "Impact of Working Environment on Job Satisfaction." *Procedia Economics and Finance* 23: 717-725.
- Rosyidah, Elok. et al. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Di Unit-Unit Pelayanan Publik Kabupaten Jember." *RELASI: JURNAL EKONOMI* 14, no. 1: 1-16.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung : Refika Aditama
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sriharmiati, Leni. et al. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Magelang Utara." *JMAN jurnal mahasiswa Administrasi negara* 2, no. 2: 1-9.
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge. 2017. *Organizational Behavior*. 17, global ed. Harlow: Pearson Education Limited.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Paper Plane: Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana
- Wiyono, Gendro. 2011. *3 in One Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN

