



## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA PADA KINERJA KARYAWAN

Ayun Pratiwi <sup>✉</sup>, S.Martono

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

### Info Artikel

*Sejarah Artikel:*

Diterima November 2017

Disetujui November 2017

Dipublikasikan Desember 2017

*Keywords:*

*Organizational Culture, Work Environment, Work Discipline and Employee Performance*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode observasi dan kuisioner. Jumlah responden sebanyak 92 orang. Teknik pengambilan data menggunakan *proportional random sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Plasa Simpang Lima Semarang. Budaya Organisasi yang baik, lingkungan kerja yang nyaman dan disiplin yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

### Abstract

*This study aims to examine the influence of organizational culture, work environment and work discipline on employee performance. The type of research used is quantitative research. This research uses observation method and questionnaire. The number of respondents is 92 people. Technique of taking data using proportional random sampling. Data analysis method used is multiple regression analysis. The results showed that organizational culture, work environment and work discipline have a positive and significant effect on employee performance of PT Plasa Simpang Lima Semarang. Good organizational culture, a comfortable working environment and a high discipline will improve employee performance.*

© 2017 Universitas Negeri Semarang

<sup>✉</sup> Alamat korespondensi:

Gedung L2 Lantai 1 FE UNNES

Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229

E-mail: anyunpratiwi@gmail.com

ISSN 2252-6552

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2007). Suatu organisasi yang tidak memiliki sumber daya manusia berkualitas atau tidak kompeten akan menuai kegagalan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan (Sudarmanto, 2009). Sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha mereka kepada organisasi (Handoko, 1997). Kemampuan karyawan tercemin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan sangat perlu diperhatikan karena menjadi salah satu modal dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan (Sinambela, 2012). Pengukuran tentang kinerja itu tergantung kepada jenis pekerjaannya dan tujuan dari organisasi perusahaan yang bersangkutan (As'ad, 1987).

Terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk suatu organisasi mempunyai kinerja yang baik, yaitu menyangkut pernyataan tentang maksud dan nilai-nilai, manajemen strategis, manajemen sumber daya manusia, pengembangan organisasi, konteks organisasi, desain kerja, fungsionalisasi, budaya dan kerjasama (Widodo, 2014). Seperti yang disebutkan Widodo, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu budaya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Zakari dkk. (2013) bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Syauta dkk. (2012) hasilnya menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Budaya organisasi yaitu makna bersama, maka aspek makna tersebut merupakan alat potensial yang menuntun dan membentuk perilaku (Sunyoto, 2012). Budaya organisasi memainkan peran penting dalam mempromosikan kesuksesan organisasi, dan ini hanya bisa dicapai dengan memastikan budaya yang tepat untuk dikembangkan dan dibentuk pada organisasi yang sesuai dengan nilai, sikap dan perilaku manajer (Rashid dkk., 2003).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi tersebut. Menurut Daft (2016) lingkungan kerja (*organizational environment*) eksternal mencakup seluruh unsur yang berada diluar wilayah perusahaan yang ber-

potensi mempengaruhi perusahaan. Penelitian yang dilakukan Yugusna (2016) menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU. Tidak hanya budaya organisasi dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, akan tetapi kedisiplinan dari karyawan juga dapat menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja mereka dalam suatu perusahaan. Menurut Fathoni (2006) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Thaief dkk. (2015) bahwa disiplin karyawan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT PLN Malang.

Beberapa penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mencoba untuk memperluas pemahaman mengenai pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan setiap bagian PT Plasa Simpang Lima Semarang. Berdasarkan pada data keterlambatan karyawan selama tahun 2016, dapat diketahui bahwa setiap bulannya terdapat lebih dari 10 orang karyawan terlambat masuk kerja. Tingkat keterlambatan tersebut tergolong tinggi. Dari kondisi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan masih kurang.

Sering terjadi karyawann yang datang terlambat mendapat sambutan yang kurang menyenangkan dari karyawan lain sehingga karyawan yang terlambat menjadi tidak maksimal dalam bekerja. Hal ini akan menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan seseorang dalam bekerja dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja. Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yaitu apakah budaya organisasi lingkungan kerja dan disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Plasa Simpang Lims Semarang.

### Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai, keyakinan, perilaku, kebiasaan, dan sikap yang membantu seorang anggota organisasi dalam memahami prinsip-prinsip yang dianut oleh organisasi tersebut, bagaimana organisasi tersebut melakukan segala sesuatu, dan apa yang dianggapnya penting (Griffin, 2004). Sedangkan menurut Robbins (2002) budaya organisasi adalah serangkaian karakter penting yang menjadi nilai bagi suatu organisasi.

Menurut Robbins (1994) karakteristik budaya yang merupakan elemen-elemen penting dari terciptanya budaya organisasi yang mendukung kinerja karyawan terdiri dari: Inovasi dan pengambilan risiko, Perhatian terhadap detail, Orientasi hasil, Orientasi terhadap individu, Orientasi terhadap tim, Agresivitas, Stabilitas.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Simanjutak (2003) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Gardjito dkk. (2014) lingkungan hidup adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi cukup besar terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan.

Menurut Septianto (2010) indikator mengenai lingkungan kerja meliputi suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas untuk karyawan. Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

Mencakup lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya) serta lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, warna dan lain-lain.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan baik dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Handoko (1987) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia menyebut disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Menurut Mahis dan Jackson (2002) disiplin adalah bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan. Dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku patuh dari seorang karyawan terhadap semua peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2002) indikator-indikator dari variabel disiplin kerja yakni terdiri dari tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi dan hukuman, serta waskat. Dalam Mathis dan Jackson (2002) dijelaskan terdapat beberapa faktor pendukung

kedisiplinan dalam sebuah perusahaan yaitu: Pelatihan untuk supervisor, Konsistensi dalam tindakan pendisiplinan, Dokumentasi, Tindakan disiplin yang segera, Disiplin yang impersonal.

Sedangkan faktor penghambat disiplin menurut Mathis dan Jackson (2002) ada beberapa alasan mengapa disiplin mungkin tidak digunakan dalam sebuah perusahaan diantaranya: Budaya perusahaan mengenai disiplin, Kurangnya dukungan, Rasa bersalah, Kehilangan persahabatan, Hilangnya waktu, Takut adanya tuntutan hukum.

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Karyawan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Djuremi (2016) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Keutamaan budaya organisasi merupakan pegendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan instansi. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Taurisa dkk. (2012) hasilnya membuktikan bahwa pengaruh yang searah antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Artinya semakin kuat budaya yang ada dalam perusahaan maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawannya.

Sehingga Hipotesisnya yaitu:

H1: Budaya organisasi yang dirasakan karyawan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

#### **Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja bisa dikatakan baik apabila karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara optimal dan nyaman (Yugusna dkk., 2016).

Penelitian yang dilakukan Yugusna (2016) menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU. Hasil penelitian tersebut sama seperti penelitian yang dilakukan Permansari (2013) dimana lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Anugrah Raharjo Semarang, dimana memang lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja.

H2: Lingkungan Kerja yang dirasakan karyawan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

## Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

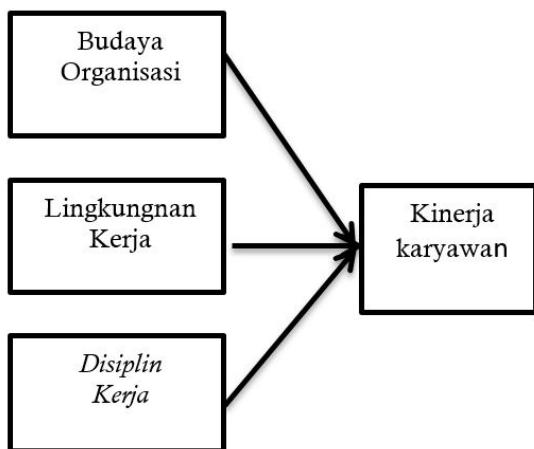
Menurut Fathoni (2006) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Thaief dkk. (2015) menunjukkan bahwa disiplin karyawan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT PLN Malang. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa pegawai dengan kinerja yang tinggi dapat digambarkan memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam merencanakan, mengimplementasikan dan mengevaluasi seluruh pekerjaan mereka di PT PLN.

H2: Lingkungan Kerja yang dirasakan karyawan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

### Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian mengenai hubungan antar variabel yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan maka dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

### METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dimana peneliti berusaha menemukan pengaruh langsung dari variabel bebas yaitu pengaruh antara budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Plasa Simpang Lima. Desain penelitian meliputi populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, metode pengumpulan data, validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dan analisis data.

Sumber data penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui proses wawancara dengan pihak narasumber yaitu Kabag Personalia dan karyawan PT Plasa Simpang Lima. Sedangkan data sekunder yang diperoleh berupa jumlah karyawan dan populasi karyawan setiap bagian serta data keterlambatan karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Plasa Simpang Lima yang berjumlah 119 orang dari 11 bagian. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 92 orang karyawan PT Plasa Simpang Lima. Berdasarkan data populasi karyawan yang ada, sampel tiap bagian yang diambil tidaklah sama. Untuk bagian satuan pengamanan sampel yang diambil sebanyak 41 orang dengan jumlah karyawan 53 orang. Bagian kebersihan sebanyak 10 orang dari 13 karyawan. Bagian perawatan gedung diambil 9 dari 11 karyawan. Bagian listrik arus kuat sampel sebanyak 7 dari 9 karyawan yang ada. Bagian Listrik Arus Lemah diperoleh sampel sebanyak 2 orang. Bagian Genset sampel 2 orang dari 3 karyawan. Bagian tata udara/AC sampel sebanyak 7 dari 9 karyawan. Bagian transportasi vertikal sampel sebanyak 3 dari 4 orang karyawan. Bagian AR sebanyak 4 dari 5 orang karyawan. Bagian gudang sampel diperoleh sebanyak 2 dari 3 karyawan yang ada. Bagian operasional sampel diperoleh sebanyak 5 dari 7 karyawan. Sehingga total sampel keseluruhan sebanyak 92 orang dari 119 karyawan yang ada.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Probability Sampling* dengan jenis *Propotional Random Sampling*. *Propotional Random Sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan populasi yang dilakukan secara acak dengan memperhatikan besarnya jumlah responden pada setiap unit organisasi yang ada pada populasi (Suharsimi, 2006). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi dan wawancara. Penelitian ini menggunakan skala *likert* yang digunakan untuk mengukur tanggapan responden. Jawaban yang mendukung pernyataan diberi dengan skor tertinggi yaitu 5, sedangkan untuk jawaban yang tidak mendukung pernyataan akan diberi skor terendah yaitu 1.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

Dalam penelitian ini jumlah sampel ( $n$ ) = 92 dan besarnya  $df$  dapat dihitung  $92 - 2 = 90$ , dengan  $df$  92 dan  $\alpha$  0.05 sehingga diperlukan  $r$  *Product Moment* sebesar 0.205. Jika rhitung lebih

besar dari  $r$  Tabel dan nilai positif, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Dari perhitungan uji validitas variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan diketahui bahwa semua item pernyataan memiliki  $r$  Hitung yang lebih besar dari  $r$  Tabel (0.205). Dengan demikian, dapat diartikan bahwa semua item pernyataan semua variabel dinyatakan valid.

### **Uji Reliabilitas**

Dari perhitungan uji reliabilitas apabila hasil  $Cronbach's Alpha > 0.70$  maka item pernyataan dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas menunjukkan variabel budaya organisasi = 0.873 lingkungan kerja = 0.839 disiplin kerja = 0.821 dan kinerja karyawan = 0.833. Dapat disimpulkan semua variabel memiliki hasil  $> 0.70$ . Dengan demikian, dapat diartikan bahwa semua item pernyataan semua variabel dinyatakan reliabel.

### **Uji Normalitas**

Uji normalitas, berdasarkan pengujian, dapat diketahui bahwa nilai  $Asymp. Sig.(2-tailed)$  sebesar 0.179 dengan probabilitas lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

### **Uji Multikolinearitas**

Dari pengujian diketahui bahwa semua *variance independent* memiliki nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* di bawah 10 dan nilai *tolerance* diatas 0.1. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja pada kinerja karyawan. Hal ini berarti semua variabel independen tersebut layak digunakan sebagai prediktor.

### **Uji Heterokedastisitas**

Perhitungan menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki tingkat signifikansi di atas 0.05, maka dapat disimpulkan model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas.

### **Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas besarnya kontribusi variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diketahui dari nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* yaitu sebesar 0.558 atau 55.8%. Ini berarti bahwa 55.8 % variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja sedangkan sis-

nya 44.2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian.

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Dari pengujian dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai sig, dbawah 0.05. Dimana nilai sig variabel budaya organisasi sebesar 0.007 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.206 maka dapat disimpulkan bahwa H1 yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Plasa Simpang Lima Semarang dapat diterima.

Nilai sig untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0.000 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.173 maka dapat disimpulkan bahwa H2 yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Plasa Simpang Lima Semarang dapat diterima.

Sedangkan untuk variabel disiplin kerja diperoleh hasil sebesar 0.000 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.198 maka dapat disimpulkan bahwa H3 yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Plasa Simpang Lima Semarang dapat diterima.

### **Pengaruh Budaya Organisasi pada Kinerja Karyawan**

Hasil dari analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan. Berdasarkan pada nilai koefisien sebesar 0.206 dan signifikansi 0.007. Hubungan positif budaya organisasi pada kinerja karyawan bahwa ketika perusahaan dapat membentuk budaya organisasi yang baik bagi karyawannya maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Djuremi (2016) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Taurisa dkk. (2012) yang membuktikan bahwa pengaruh searah antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Artinya semakin kuat budaya yang ada dalam suatu perusahaan maka akan semakin tinggi kinerja organisasinya.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan**

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dari nilai koefisien sebesar 0.173 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Dengan demikian

kian hasil menunjukkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja maka akan menciptakan suasana nyaman yang dirasakan oleh karyawan sehingga akan berengruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yugusna (2016) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Permansiari (2014) dimana lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Anugrah Raharjo Semarang, dimana memang lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0.198 dan nilai signifikansi sebesar 0.000. Hasil signifikan menunjukkan bahwa disiplin karyawan apabila mengalami peningkatan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Thaief dkk. (2015) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT PLN Malang. Hasil tersebut menjelaskan bahwa pegawai dengan kinerja yang tinggi dapat digambarkan memiliki disiplin kerja yang tinggi pula dalam merencanakan, mengimplementasikan dan mengevaluasi seluruh pekerjaan mereka di PT PLN.

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh simpulan sebagai berikut :

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Plasa Simpang Lima Semarang. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin kuat nilai budaya organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi atau meningkat akan tercipta ketika perusahaan dapat memberikan dorongan kreativitas dalam bekerja kepada karyawan, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, perusahaan sendiri lebih memperhatikan proses bekerja

karyawan daripada hasil serta tercipta budaya bekerja sesuai dengan standar perusahaan yang dilaksanakan secara konsisten.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika seorang karyawan semakin merasa bahwa lingkungan yang mereka tempati kondusif dan nyaman maka akan berdampak pada kelancaran kerja karyawan yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pula. Lingkungan kerja yang kondusif dapat diciptakan melalui suasana kerja yang nyaman, hubungan antar karyawan yang baik serta tersedianya fasilitas kerja yang dapat mendukung meningkatnya kinerja karyawan.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Plasa Simpang Lima Semarang. Disiplin kerja karyawan akan tercipta ketika sanksi yang diberlakukan dapat dilaksanakan oleh semua jabatan, pimpinan selalu memberikan teladan yang baik serta selalu dilaksanakannya pengawasan terhadap ketepatan kerja karyawan.

Budaya organisasi dalam penelitian ini sudah dapat dikatakan baik. Akan tetapi perusahaan masih perlu melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan guna mengetahui seberapa besar tingkat semangat karyawan serta pemberian motivasi langsung oleh pimpinan. Lingkungan kerja dalam penelitian ini termasuk dalam kategori tinggi karena setiap indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini memiliki rata-rata nilai indeks yang tinggi pula. Perusahaan sebaiknya dapat mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Disiplin kerja dalam penelitian ini sudah tergolong tinggi, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata indeks yang menunjukkan hasil yang tinggi pula. Dimana perusahaan telah menerapkan peraturan serta memberikan sanksi tanpa memperhatikan jabatan dalam perusahaan. Akan tetapi, perusahaan masih perlu menindak tegas terhadap tindakan absen kerja tanpa alasan yang jelas. Penelitian yang akan datang diharapkan dapat mencari ruang lingkup populasi yang berbeda dan lebih luas. Dengan demikian penelitian tersebut dapat memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja serta disiplin kerja. Selain, bagi penelitian selanjutnya dapat menemukan faktor lain yang lebih dapat berpengaruh pada kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul R. Z., Sambasivan, M & Johari, J. 2003. The Influence of Corporate Culture and Organisational Commitment on Performance. *Journal of Management Development*. 22 (8): 708-728.
- As'ad, M. 1987. *Psikologi Industri Edisi Ketiga*. Yogyakarta: Liberty : Yogyakarta.
- Daft, R. L. 2010. *New Era of Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fathoni, A. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Griffin, R. W. 2004. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. 1988. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya Offset.
- Mathir, R. L & Jackson, J. H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Salemba Empat Patria.
- Robbins, S. P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi edisi ke lima*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P. 1994. *Teori Organisasi Struktur, Desain dan Aplikasi*. Edisi 3. Jakarta: Arcana.
- Septianto, D. 2010. Pengaruh Lingkungan kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja karyawan (Studi pada PT Pataya Raya Semarang). *Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro*. Semarang: Univeritas Diponegoro.
- Sinambela, L. P. 2012. *Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM : Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sukir, S. 2007. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2 (1): 23-24.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Widodo, S. E. 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.