**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PENGOLAHAN KELAPA SAWIT DI PT. CIPTA USAHA SEJATI KABUPATEN KAYONG UTARA**

**ANALYSIS OF THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE PART OF PALM OIL PROCESSING IN PT. CIPTA USAHA SEJATI, KABUPATEN KAYONG UTARA**

**Jahirudin\*1, Adi Suyatno2, Josua Parulian Hutajulu3**

1Jurusan; Universitas

2Jurusan; Universitas

3Jurusan; Universitas

Email : jahirjahir170895@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan bagian pengolahan kelapa sawit di PT. Cipta Usaha Sejati Kabupaten Kayong Utara, dalam penelitian ini lingkungan kerja dan budaya kerja merupakan variabel bebas dan yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu teknik pengambilan sampelnya seluruh anggota populasi yang dijadikan sampel, hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja secara bersama- sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial variabel independen lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel independen budaya kerja berpengaruh negatif.

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

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of the work environment and work culture on the performance of employees in the palm oil processing section at PT. Cipta Usaha Sejati Kabupaten Kayong Utara, In this study the work environment and work culture are independent variables and the dependent variable is employee performance. Sampling in this study uses census method, which is the sampling technique of all members of the population that is sampled, this is done because the population is relatively small. The results of this study indicate that the work environment and work culture together have a significant influence on employee performance, partially the independent variables of the work environment have a positive influence on employee performance while the independent variables of work culture have a negative effect.*

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

**PENDAHULUAN**

Pertanian mempunyai kontribusi penting terhadap perekonomian di Indonesia khususnya Kalimantan Barat, yaitu kontribusi produk dalam sumbangannya terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan sebagai sektor yang paling banyak menyerap tenaga kerja. Dengan kontribusi tersebut menjadikan sektor pertanian sebagai sektor utama perekonomian di Indonesia, sehingga pembangunan sektor pertanian perlu menjadi prioritas. Provinsi Kalimantan Barat merupakan salah satu provinsi yang didominasi dengan sektor pertanian di Indonesia.

Kabupaten Kayong Utara yang terletak di bagian selatan kalimantan barat merupakan pemekaran kabupaten ketapang pada tahun 2007 dengan luas wilayah 4.221 km2 dan jumlah penduduk sekitar 90.239 jiwa. Kabupaten yang mendapat julukan “Bumi Betuah” ini menyimpan beragam potensi yang layak di kembangkan. Selain dari sektor pertanian, perikanan, holtikultura, ecotourism Kayong Utara telah melirik sektor perkebunan kelapa sawit sebagai salah satu investasi yang menggiurkan bagi pembangunan daerah.

PT Cipta Usaha Sejati yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit melihat Kayong Utara sebagai salah satu daerah di Kalimantan Barat layak untuk perkembangan kelapa sawit. PT Cipta Usaha Sejati mendapat izin konservasi lahan seluas 15.110. hektar telah menyisihkan +/- 4.757 hektar.PT Cipta Usaha Sejati adalah perkebunan yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan dan pabrik pengolahan hasil perkebunan komoditas kelapa sawit. PT Cipta Usaha Sejati merupakan anak perusahaan PT Pasifik Agro Sentosa yang terletak di sumatera.Kegiatan usaha mencakup usaha budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit.

Lingkungan kerja adalah input yang merupakan energi dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia diharapkan sebagai sumber daya *(objek)* yang mampu memberikan kontribusi/mamfaat sebesar-besarnya kepada perusahaan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, akan tetapi lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan dan akhirnya dapat menurunkan motivasi kerja karyawan. Suatu kondisi

lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksnakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercemin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja. Program budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti- hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variable atau lebih (Sugiyono, 2012). Penelitian ini berlokasi di PT. Cipta Usaha Sejati yang terletak di Kabupaten Kayong Utara, Perusahaan ini merupakan perusahaan perkebunan yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit di Kabupaten Kayong Utara Kalimantan Barat. pemilihan lokasi penelitian dilakukan secara sengaja (*purposive*) dengan pertimbangan bahwa di dalam perusahaan ini terdapat pengaruh Lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan bagian pengolahan kelapa sawit. Hal tersebut menjadi peluang bagi penulis untuk mengetahui Lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan bagian pengolahan kelapa sawit di perusahaan tersebut.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pengolahan kelapa sawit PT. Cipta Usaha Sejati sedangkan Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja dibagian pengolahan yang berjumlah 43 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi yang ada dijadikan sampel. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel sensus yaitu teknik penentuan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil (Sugiyono, 2003).

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data yang bersifat kualitatif, maka data yang bersifat kualitatif ini diberi skala sehingga

menjadi data-data yang bersifat kuantitatif. Skala yang digunakan untuk merubah data yang bersifat kualitatif menjadi data yang bersifat kuantitatif adalah skala berdasarkan *skala likers*, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut:

**Tabel. 1 Skala Likert Kuesioner**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Jawaban | Keterangan | Nilai |
| 1  2  3  4  5 | Sangat Setuju  Setuju  Cukup Setuju  Tidak Setuju  Sangat Tidak Setuju | (ST)  (S)  (CS)  (TS)  (STS) | 5  4  3  2  1 |

*Sumber: Analisis Data Primer 2018*

Dalam penelitian ini digunakan Variabel bebas *(independent*) adalah lingkungan kerja (X1), dan budaya kerja (X2). sedangkan variabel terikat *(dependent)* kinerja karyawan (Y).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 43 responden. Responden dibedakan atas beberapa karakteristik identitas yaitu berdasarkan jenis kelamin,tingkat usia dan tingkat pendidikan, dan lama kerja

.

**Tabel. 3 Karakteristik Responden**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel Sosio-Demografi** | **Frekuensi (Orang)** | **Presentase (%)** |
| **Jenis Kelamin**  Laki-laki  Perempuan | 43  0 | 100  0 |
| **Umur Responden**  ≤ 20– 25 tahun  ≤ 26 – 30 tahun  ≤ 31 – 35 tahun  ≤ 36 – 40 tahun  ≥ 41 \_ 45 tahun | 5  11  13  7  7 | 11  25  30  16  16 |
| **Pendidikan Terakhir**  SD  SMA  SMK  D3  S1 | 3  17  18  2  3 | 3  17  18  2  3 |
| **lama Bekerja**  1-5 tahun  6-10 tahun  11-15 tahun  16-20 tahun | 15  16  10  2 | 34  37  23  4 |
| **Status Pernikahan**  Belum Menikah  Menikah | 57  92 | 38  62 |
| **Jumlah Anggota Keluarga**  1-2 Orang  3-4 Orang  5-6 Orang  7-8 Orang | 18  64  64  13 | 12  43  43  2 |
|  |  |  |

Hasil penelitian yang reliable, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda atau dengan kata lain data tidak akan berubah

**Tabel. 4 Data Reliabilitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Alpha** | **Kesimpulan** |
| Variabel X1 | 0.800 | Reliable |
| Variabel X2 | 0.820 | Reliable |
| Varoabel Y | 0.826 | Reliable |

*Sumber : Data Olahan Hasil SPSS Windows*

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dikatakan reliable karena alpha besar dari 0,60. Ini berarti kuesioner yang di jawab oleh Responden terhadap pertanyaan yang diajukan adalah konsisten dengan keadaannya.

**Uji Asumsi Klasik**

**Normalitas Data**

Berdasarkan grafik dapat dilihat bahwa data tidak menyebar disekitar garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, berarti penyaluran data bersifat tidak normal dan asumsi ini tidak bisa dilakukan.

**Multikolinearitas**

Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas menggunakan uji VIF. Apabila nilai VIF > 5 maka terdapat multikolinearitas. Diperoleh (pada lampiran) nilai VIF variabel lingkungan kerja adalah 1,022 VIF variabel budaya kerja adalah 1,022, hal ini berarti penelitian ini bebas dari multikolinearitas.

**Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas ini akan terjadi apabila varian e tidak mempunyai penyebaran yang sama.Dalam hal ini (pada lampiran) variane mempunyai penyebaran yang tidak sama. Berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Kelayakan Model**

**Koefisien Korelasi**

**Tabel. 5 Koefisien Korelasi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .864a | .746 | .734 | 2.85354 |

*Sumber : Data Olahan Hasil SPSS Windows*

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh R (Koefisien Korelasi) sebesar 0,864, menunjukkan bahwa hubungan antara variabel memiliki hubunganlinier sempurna atau bisa dikatakan koefisien mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat.

**Uji R2 (R Square)**

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh R2 (R Square) sebesar 0,746,menunjukkan bahwa 74,60% Kinerja kaaryawan (Y) dapat diterangkan denganvariabel bebas lingkungan kerja (X1), budaya kerja (X2), sedangkan sisanya 25,40% dapat diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

**Uji F**

Uji F digunakan untuk menguji apakah semua variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk membuktikan hal tersebut maka dilakukan uji F. Dari hasil perhitungan dengan menggunakn program SPSS 24.0 (dapat dilihat pada tabel ANOVA) bahwa nilai F hitung sebesar 58.821 dan pada tabel distribusi Fisher diketahui nilai F tabel sebesar 3,23 dengan tingkat signifikan (alpha) 5%.

F tabel dengan taraf signifikan 5% adalah :

Ftabel = (k-1) ; (n-k)

= (3-1) ; (43-3)

= 2 ; 40

= 3,23

Fhitung >F tabel

* 1. > 3,23 atau sig 0,000 < 0,05

Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa Fhitung > Ftabel maka Ha diterima dan Ho ditolak, artinya secara simultan lingkungan kerja dan budaya kerja adalah signifikan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga hipotesis terima.

**Uji t**

Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada taraf signifikan sebesar 5%

t tabel = α/2 ; n-2

= 0,05/2 ; 43-2

= 0,025 ; 41

= 2,02

Dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,905 atau 90,50% dimana pengaruh ini dapat meningkatan kinerja karyawan. Nilai t hitung 10,609 > t tabel 2,02 maka Ha diterima dan Ho ditolak, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif yang dapat meningkatkan kinerja.
2. Budaya kerja terhadap kinerja karyawan kerja sebesar -0,059 atau - 5,90% dimana pengaruh ini dapat menurunkan kinerja karyawan. Nilai t hitung -0,660 < t tabel 2,02 maka Ha ditolak dan Ho diterima, artinya budaya kerja berpengaruh negatif sehingga pengaruh Budaya kerja adalah pengaruh negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis regresi linear berganda pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan diperoleh data-data perhitungan sebagai berikut :

**Tabel. 6 Konstanta, Koefisien Regresi dan T hitung**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel bebas dan konstanta** | **Koefisien regresi** | **T hitung** | **Sig** |
| Konstanta | 4.327 | 0.999 | 0.324 |
| Lingkungan kerja X1 | 0.905 | 10.609 | 0.000 |
| Budaya kerja X2 | -0.059 | -0.660 | 0.513 |
| **R Square**  : 0.746 |  |  | |
| **F ratio** : 58.821 |
| **Sig** : 000a |

*Sumber : Data Olahan Hasil SPSS Windows*

Digunakan teknik analisa Data Regresi Linear Berganda (*Multiple Regression Analysis*) pada penelitian ini adalah untuk mencari hubungan antara variabel bebas Lingkungan Kerja (X1), dan Budaya Kerja (X2), terhadap variable terikat Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan pada tabel diatas maka didapat persamaan regresi linear sebagai berikut :

Y = a + b1 X1 + b2 X2 + e

Y = 4.327 + 0.905X1 - 0.059X2 + e

1. Konstanta sebesar 4.327 artinya jika lingkungan kerja dan budaya kerja nilainya nol (0) maka nilai Kinerja dari karyawan tetap sebesar 4.327. Kinerja akan meningkat apabila lingkungan kerja dan budaya kerja meningkat.
2. Koefisien regresi 0.905 menyatakan bahwa lingkungan kerja mengalami peningkatan 1 satuan, variabel lain dianggap konstan, maka kinerja kerja meningkat sebesar 0.905.
3. Koefisien regresi -0.059 menyatakan bahwa budaya kerja mengalami penurunan 1 satuan, variabel lain dianggap konstan, maka kinerja kerja menurun sebesar-0.059.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan dan suasana kerja yang baik, Kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan (penerangan yang cukup, tata ruang yang rapi, lingkungan kerja yang bersih dan bebas dari polusi udara) diperlukan dan member kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan, Selain faktor lingkungan kerja perusahaan, budaya kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja dalam sebuah organisasi. Budaya

perusahaan dapat menjadi penghambat peningkatan kinerja, perkembangan dan perubahan organisasi, Budaya perusahaan menjadi penghalang bagi terciptanya keunggulan kompetitif perusahaan. Lingkungan kerja yang ada di perusahaan tersebut masih dirasakan kurang baik oleh para karyawan, hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden sebesar 41,63% dari total responden menyatakan setuju bahwa lingkungan kerja diperusahaan tersebut kurang baik. Dan udaya kerja diperusahaan tersebut juga dirasa masih kurang baik oleh karyawan, terlihat dari tanggapan responden sebesar 53,72% dari total responden yang menyatakan kurang setuju budaya kerja diperusahaan tersebut sudah baik, tetapi dalam hal ini budaya kerja yang terjadi diperusahaan ini tidak mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut, hal ini mungkin terjadi karena adanya pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pengolahan kelapa sawit PT Cipta Usaha Sejati Kabupaten Kayong Utara adalah variabel Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja. yang ditunjukan dengan Fhitung 58.821 > Ftabel 3.23 pada signifikan 5%.

**SARAN**

Berdasarkan dari hasil pembahasan pada bab sebelumnya dan kesimpulan yang telah ditetapkan diatas maka penulis dapat memberikan beberapa saran khususnya kepada PT. Cipta Usaha Sejati yaitu:

1. Pimpinan PT. Cipta Usaha Sejati hendaknya memperhatikan suasana lingkungan kerja yang kurang kondusif karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja, seperti licinnya lantai dan suasana yang panas dapat membuat pekerja cepat lelah. Hal ini harus menjadi perhatian perusahan untuk bisa mengambil langkah yang tepat dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, apabila lingkungan kerja telah kondusif maka dapat dipastikan kinerja karyawa akan meningkat.
2. Sebaiknya dalam usaha meningkatan kinerja kerja perusahaan secara bersama-sama memperbaiki lingkungan kerja dan budaya kerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga kinerja dapat ditingkatkan dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

**DAFTAR PUSTAKA**

A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2004). *ManajemenSumber Daya Manusia.*

RemajaRosdakarya: Bandung.

Bungin,Burhan.(2005).*MetodePenelitianKuantitatif.*PenerbitPernadaMedia : Jakarta.

Ghozali, Imam. (2005). *Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Badan

Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.

Hasibuan, Melayu, S,P. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan*

*Produktivitas.Cetakankeempat.* PT. Bumi Aksara: Jakarta.

Japilanika.(2009).*AnalisisFaktor-FaktoryangMempengaruhiProduktivitas KerjaPadaPT.SawitRiauMakmurKab.RokanHilir.*Uin Suska Riau: Pekanbaru.

PutriFarhani. (2009).*Hubungan BudayaOrganisasidengan ProduktuvitasKerjaKaryawan. PT. Fondaco Mitratama Jakarta*. Fakultas Psikologi UIN Jakarta: Jakarta.

Rahmawati,IkeKusdyah.(2008).*ManajemenSumberDayaManusia.*Penerbit

Andi : Yogyakarta.

Sedarmayanti. (2004). *Sumber Daya Manusia dan Kinerja karyawan.* CV.

MandarMaju :Bandung.

Sugiyono.(2012).*MetodePenelitia Bisnis.*

Alpabeta: Bandung.

Widyawati.(2008).*AnalisisProduktivitasTenagaKerjaPemanenKelapaSawit.*

Uin SuskaRiau : Pekanbaru.