

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA BALAI PENELITIAN SUNGEI PUTIH-
PUSAT PENELITIAN KARET**

TUGAS AKHIR

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH :

NAMA	: ABDUL RAHMAN SITEPU
NPM	: 1905160031
PROGRAM STUDI	: MANAJEMEN
KONSENTRASI	: SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**



UMSU

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 09 Januari 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : ABDUL RAHMAN SITEPU
NPM : 1905160031
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BALAI PENELITIAN SUNGAI PUTIH-PUSAT PENELITIAN KARET

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

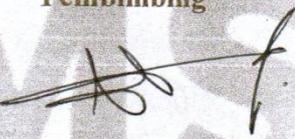
Penguji I


Prof. Dr. Hajar Pasaribu, SE.,M.Si

Penguji II

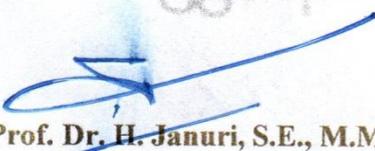

Willy Yusnandar, SE.,M.Si

Pembimbing


Nugraha Pratama, SE.,M.M

PANITIA UJIAN

Ketua


Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA

Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.S



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas akhir ini disusun oleh :

Nama : ABDUL RAHMAN SITEPU
N.P.M : 1905160031
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir: PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BALAI PENELITIAN SUNGAI PUTIH-PUSAT PENELITIAN KARET

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

Medan, September 2024

Pembimbing



NUGRAHA PRATAMA, S.E., M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Abdul Rahman Sitepu
 NPM : 1905160031
 Dosen Pembimbing : Nugraha Pratama, S.E., M.M
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Pemasaran
 Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Penelitian Sungai Putih-Pusat Penelitian Karet

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- belum ada daftar isi - fenomena belum ada di Latar belakang - Perbaiki latar belakang dan identifikasi masalah	22-11-2023 22-11-2023 20-12-2023	
Bab 2	- Tambahi Sub Bab	22-11-2023	
Bab 3	- Perbaiki Tabel	22-11-2023	
Bab 4	- disetiap awal bab, posisi nomor halaman tengah bawah - merubah kalimat pada analisis variabel penelitian hasil tabel 20-8-2024 - Tambahkan penjelasan tentang Ho ditolak dan Ha diterima - Tuisikan teori yang mendukung penelitian ini		
Bab 5	- Perbaiki reduksi kalimat di kesimpulan	26-8-2024	
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	<i>ace sidang skripsi 5/9 '24</i>		

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, September 2024
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.


NUGRAHA PRATAMA, S.E., M.M

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Abdul Rahman Sitepu
NPM : 1905160031
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul “**Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Penelitian Sungai Putih-Pusat Penelitian Karet**” adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Abdul Rahman Sitepu

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BALAI PENELITIAN SUNGEI PUTIH-PUSAT PENELITIAN KARET

ABDUL RAHMAN SITEPU
Email: arsitepu26@gmail.com

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada balai penelitian Sungei Putih-Pusat Penelitian Karet, baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel 84 orang karyawan. Adapun teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis linear berganda. Adapun hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Pegawai Balai Penelitian Sungei Putih-Pusat Penelitian Karet Sehingga apabila budaya organisasi tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila budaya organisasi rendah atau menurun, maka kinerja akan menurun. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Pegawai Balai Penelitian Sungei Putih-Pusat Penelitian Karet. Sehingga apabila komitmen organisasi meningkat, maka Kinerja juga meningkat. Sebaliknya apabila komitmen organisasi rendah atau menurun maka Kinerja akan menurun. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Pegawai Balai Penelitian Sungei Putih-Pusat Penelitian Karet. Sehingga Lingkungan Kerja tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila Lingkungan Kerja rendah atau menurun, maka Kinerja akan menurun. Budaya organisasi, komitmen organisasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Pegawai Balai Penelitian Sungei Putih-Pusat Penelitian Karet. Sehingga apabila budaya organisasi, komitmen organisasi, dan Lingkungan Kerja tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan Lingkungan Kerja rendah atau menurun maka Kinerja akan menurun.

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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND WORK ENVIRONMENT ON PERFORMANCE EMPLOYEES AT SUNGEI RESEARCH CENTER WHITE-CENTER RESEARCH RUBBER

*ABDUL RAHMAN SITEPU
Email: architepu26@gmail.com*

The research aims to determine the influence of organizational culture, organizational commitment and work environment on employee performance at the Sungei Putih research center-Rubber Research Center, both partially and simultaneously. This research uses a quantitative approach with a sample of 84 employees. Meanwhile, the analysis technique used is a multiple linear analysis technique. The research results show that organizational culture has a positive and significant effect on the performance of employees at the Sungei Putih Research Center-Rubber Research Center. So if organizational culture is high or improves, performance can increase. Conversely, if organizational culture is low or declining, then performance will decrease. Organizational commitment has a positive and significant effect on the performance of employees at the Sungei Putih Research Institute-Rubber Research Center. So if organizational commitment increases, performance will also increase. If organizational commitment is low or decreasing, performance will decrease. The work environment has a positive and significant effect on the performance of employees at the Sungei Putih Research Institute-Rubber Research Center. So that the work environment is high or improves, performance can increase. If the work environment is low or declining, performance will decrease. Organizational culture, organizational commitment, and work environment have a positive and significant effect on the performance of employees at the Sungei Putih Research Institute-Rubber Research Center. So if organizational culture, organizational commitment and work environment are high or improving, then performance can increase. On the other hand, if organizational culture, organizational commitment and work environment are low or declining, performance will decrease.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Commitment, Work Environment, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamua'laikum Warrahmatullah Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT dengan segala rahmat dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Penelitian Sungei Putih-Pusat Penelitian Karet”**. Shalawat berangkaikan salam penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, karena telah membawa kita semua dari zaman kegelapan menuju zaman yang penuh ilmu pengetahuan sekarang ini.

Penulisan tugas akhir ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S-1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Selama penyusunan tugas akhir ini, peneliti banyak memperoleh bantuan, bimbingan serta doa yang tidak henti-hentinya dari orang tua peneliti, Ayahanda tercinta dan Ibunda yang telah berjasa dalam segala hal. serta dari berbagai pihak peneliti menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak **Prof. Dr. Agussani, M.A.P** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
2. Bapak **Prof. Dr. H. Januri, SE., M.M., M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak **Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si** selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

4. Bapak **Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si** selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak **Jasman Syarifuddin S.E., M.Si** selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
6. Bapak **Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si** selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak **Nugraha Pratama, S.E., M.M** selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir yang telah memberikan arahan dan masukan dalam penyusunan tugas akhir ini,
8. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen atas ilmu dan pembekalan yang diberikan kepada penulis selama melaksanakan perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
9. Ibu **Sri Endang Rahayu, S.E., M.Si** selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan dan masukan selama masa perkuliahan.
10. Seluruh Staf/Pegawai Biro Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah banyak membantu saya dalam pengumpulan berkas dan administrasi.
11. Seluruh Teman seperjuangan saya yang telah memberikan waktunya untuk menemani dan selalu memberi semangat selama menyelesaikan tugas akhir ini.

Peneliti juga mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak yang telah membaca tugas akhir dan dapat menambah dan memperluas pengetahuan terutama bagi penulis dan pembaca lainnya.

Medan, Agustus 2024

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ar Sitepu', with a stylized flourish at the end.

Abdul Rahman Sitepu

1905160031

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Batasan Masalah	9
1.4 Perumusan Masalah	10
1.5 Tujuan Penelitian	10
1.6 Manfaat Penelitian	11
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	9
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	9
2.1.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan.....	15
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan	16
2.1.2 Budaya Organisasi.....	17
2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	17
2.1.2.2 Fungsi Budaya Organisasi	19
2.1.2.3 Karakteristik Budaya Organisasi	20
2.1.2.4 Indikator Budaya Organisasi	21
2.1.3 Komitmen Organisasi.....	23
2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi	23
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	24
2.1.3.3 Aspek-Aspek Komitmen Organisasi	25
2.1.3.4 Indikator Komitmen Organisasi	27
2.1.4 Lingkungan Kerja.....	28
2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	28
2.1.4.2 Jenis Lingkungan Kerja	28
2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	30
2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja	30
2.2 Kerangka Konseptual.....	32
2.3 Hipotesis Penelitian	34
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	37
3.1 Jenis Penelitian	37
3.2 Definisi Operasional Variabel	37
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	39
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	40
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.6 Analisis Data.....	45

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
4.1 Hasil Penelitian	52
4.1.1 Deskriptif Hasil Penelitian	52
4.1.2 Pengujian Regresi Linear Berganda	62
4.1.3 Pengujian Asumsi Klasik	64
4.1.4 Uji Secara Parsial (Uji t)	68
4.1.5 Uji F	70
4.1.6 Determinasi	71
4.2 Pembahasan	72
BAB 5 PENUTUP	78
5.1 Kesimpulan	78
5.2 Saran	79
5.3 Keterbatasan Penelitian	80
DAFTAR PUSTAKA	81

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional	38
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian	39
Tabel 3.3 Skala Likert	41
Tabel 3.4 Hasil Uji validitas Instrumen Budaya Organisasi	42
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi	43
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja	43
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja	44
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas	45
Tabel 4.1 Skala Likert	52
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	54
Tabel 4.5 Skor Angket untuk Variabel Budaya Organisasi	54
Tabel 4.6 Skor Angket untuk Komitmen	56
Tabel 4.7 Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja	58
Tabel 4.8 Skor Angket untuk Variabel Kinerja	60
Tabel 4.9 Uji Regresi Linear Berganda	63
Tabel 4.10 Multikolinearitas Coefficients	67
Tabel 4.11 Uji T	68
Tabel 4.12 Uji F	70
Tabel 4.13	71

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam kondisi sekarang ini perusahaan tentunya ingin menghasilkan output yang terbaik demi tercapainya tujuan perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut perusahaan membutuhkan sumber daya, seperti modal, material, mesin dan sumber daya manusia yaitu karyawan. Sumber daya manusia berperan penting bagi keberhasilan suatu perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu di pelihara dan di kembangkan. Oleh karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan, agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang besar dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dibutuhkan karyawan yang terampil dan memiliki etos kerja yang tinggi karena sebagai pendukung dalam proses produksi dalam kegiatan perusahaan. Untuk mempertahankan sumber daya yang dimiliki perusahaan maka harus memperhatikan beberapa faktor seperti budaya organisasi dan keselamatan kesehatan kerja (K3) karyawan yang ada dalam perusahaan.

Karyawan merupakan orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu. Karyawan yang berkualitas dapat mempengaruhi maju tidaknya suatu instansi. Dan salah satu hasil yang harus dicapai dalam memiliki karyawan yang berkualitas dengan memiliki kinerja yang baik serta berguna bagi instansi yang

terkait.

Kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. atau ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Dalam penelitian ini, akan dibahas lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kelima faktor tersebut yaitu faktor gaya kepemimpinan, budaya organisasi, insentif, motivasi, dan disiplin kerja. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara keseluruhan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Menurut (Moehariono, 2014) kinerja merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu dalam kurun waktu tertentu. Menurut (Sedarmayanti, 2015) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah di tentukan). Dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dalam suatu perusahaan ialah hal yang sangat perlu untuk dipertahankan bahkan ditingkatkan baik secara kualitas maupun kuantitas. Terdapat banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja

karyawan diantaranya faktor lingkungan, faktor keselamatan, maupun faktor kesehatan. Oleh sebab itu perusahaan harus memperhatikan hal-hal tersebut guna mencapai tujuan perusahaan.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi. Setiap instansi mempunyai budaya organisasi yang berbeda-beda sesuai apa yang telah disepakati individu per individu. Dari kesepakatan tersebut, akan menghasilkan budaya yang berkualitas untuk memudahkan karyawan dalam melakukan aktivitasnya. Penerapan budaya organisasi dalam perusahaan juga akan membentuk karakter karyawan dengan sendirinya dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan dari perusahaan. Karakter yang didapat dalam budaya organisasi, akan berdampak baik dan dapat memperlancar aktivitasnya. Sehingga kinerja karyawan akan meningkat apabila perusahaan atau organisasi memiliki budaya organisasi yang berkualitas.

Budaya organisasi merupakan peluang untuk membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang. Budaya organisasi di dalam organisasi atau perusahaan selalu dikaitkan dengan norma, nilai, sikap, aturan, hingga etika didalam pekerjaan yang akan dikerjakan bersama-sama dari setiap bagian organisasi. Budaya organisasi suatu hal penting yang harus dimiliki karyawan untuk menyikapi suatu tantangan atau perubahan yang bisa terjadi sewaktu-waktu di sebuah perusahaan. Jika budaya organisasi tidak diterapkan maka ditakutkan kinerja dari suatu karyawan akan menurun serta terjadinya perubahan sikap dan perilaku karyawan yang bisa berimbas pada pencapaian perusahaan. Budaya organisasi merupakan hal yang penting apabila

dihadapkan dalam upaya peningkatan kinerja organisasi dan karyawan didalamnya. Budaya organisasi merupakan proses awal terbentuknya nilai individu dan kepercayaan bersama dalam perilaku karyawan. Budaya tercermin atas dasar nilai yang terkandung dalam setiap individu meliputi moral, sikap, agama, adat istiadat.

Kesesuaian antara budaya organisasi dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi akan menimbulkan kinerja karyawan yang tinggi, sehingga mendorong individu untuk bertahan pada suatu perusahaan dan berkarir dalam jangka panjang. Budaya organisasi sebagai pola kepercayaan, simbol, ritual, dan mitos yang berfungsi sebagai perekat dalam menyatukan organisasi dan selalu berkembang seiring waktu.

Budaya organisasi sebaiknya oleh perusahaan termasuk instansi pemerintah agar pegawai memiliki nilai-nilai, norma, acuan, pedoman yang harus dilaksanakan. Budaya organisasi juga sebagai pemersatu pegawai, peredam konflik dan motivator pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik, sehingga berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja pegawai. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dalam jangka panjang. Budaya yang kuat artinya seluruh karyawan memiliki satu persepsi yang sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Kesatuan persepsi didasarkan pada kesamaan nilai diyakini. Norma yang dijunjung tinggi, dan pola perilaku yang ditaati (Darsono, 2010).

Nilai-nilai atau norma-norma sebagai unsur kebudayaan manusia itu hidup dan berkembang secara dinamis sesuai dengan kondisi organisasi pada Balai Penelitian Sungai Putih-Puslit Karet dan menjadi kendali cara berpikir,

bersikap dan berperilaku hidup dalam kebersamaan sebagai sebuah organisasi. Nilai-nilai atau norma-norma itulah yang kemudian menjadi budaya organisasi pada Balai Penelitian Sungai Putih-Puslit Karet. Hanya saja, nilai-nilai budaya organisasi yang ada di pada Balai Penelitian Sungai Putih-Puslit Karet belum seluruhnya dijalankan oleh pegawai. Hal ini diantaranya dapat dilihat dari kurangnya kesadaran karyawan terhadap kedisiplinan jam kerja, sehingga budaya organisasi yang kuat masih perlu mendapat pembuktian terutama pada pada Balai Penelitian Sungai Putih-Puslit Karet.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. Oleh karena itu untuk kinerja pegawai maka perlunya komitmen organisasi. Luthans (2012) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Pegawai dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung pada organisasi dituntut adanya komitmen dalam dirinya, karena dengan adanya komitmen tersebut maka akan tumbuh motivasi untuk mencapai suatu tujuan dan apabila pencapaian tujuan tersebut terpenuhi maka akan menimbulkan kinerja yang baik pada pegawai tersebut. Jadi komitmen organisasi merupakan sikap para pegawai berkaitan dengan keterlibatannya dalam organisasi, kesetiaannya dengan organisasi dan rasa menjadi bagian organisasi.

Penelitian Riswanto (2013) menunjukkan bahwa komitmen organisasi, dan kinerja merupakan hal yang tidak terpisahkan dari sebuah organisasi, karena dalam suatu organisasi membutuhkan hal-hal yang bisa memotivasi karyawan agar bisa bekerja dengan baik dan benar sehingga tujuan dari organisasi bisa tercapai dan mendapatkan hasil yang bagus. Semakin baik komitmen organisasi maka semakin baik kinerja kerja yang dihasilkan karyawan.

Komitmen organisasi sangatlah penting karena komitmen organisasi mengikat seseorang untuk tetap setia bekerja dengan menjalankan tujuan dan aturan-aturan yang ada, namun saat ini banyak dijumpai karyawan atau pekerja yang tidak berkomitmen, bagi perusahaan komitmen para karyawannya ini harus diperhatikan, karena dengan adanya komitmen para karyawan nantinya dapat berpengaruh pada kinerjanya. Komitmen karyawan yang tinggi karyawan akan lebih semangat untuk bekerja secara optimal dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya guna untuk mencapai harapan dan tujuan perusahaannya.

Ketidakkomitmenan karyawan juga terjadi di Balai Penelitian Sungei Putih-Puslit Karet. Menurut hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti terjadi pelanggaran yang dilakukan karyawan misalnya masih ada karyawan yang sering terlambat masuk kerja yang mana perusahaan ini sangat ketat, karyawan tidak diperbolehkan untuk terlambat bekerja kecuali jika ada alasan yang mendesak untuk terlambat bekerja. Selain itu masih ada karyawan yang masih menongkrong di kantin perusahaan ketika jam istirahat telah selesai mereka istirahat diberi waktu \pm 15 menit, setelah jam istirahat selesai mereka tidak langsung masuk ke dalam perusahaan, selain itu masih ada terjadinya

turnover karyawan pada perusahaan tersebut hal ini tentunya tidak sesuai dengan komitmen organisasi yang di sebutkan oleh Sianipar & Haryanti (2014) komitmen organisasi adalah sikap dan perasaan karyawan terhadap organisasinya, dengan sepenuhnya menerima tujuantujuan perusahaan dengan memberikan kontribusi yang terbaik untuk kemajuan perusahaan, serta individu memilih untuk melanjutkan keanggotaanya dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Selain komitmen, maka lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Afandi (2018) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting di dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung adanya tingkat produktivitas kerja yang tinggi, sehingga akan dapat meningkatkan produktivitas dari perusahaan yang bersangkutan. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan akan dapat menimbulkan rasa bergairah dalam bekerja sehingga memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Lingkungan kerja selain memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, juga dapat berpengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai sebagaimana dikemukakan oleh Afandi (2018) bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan kinerja karyawan pada Balai Penelitian Sungei Putih-Puslit Karet, lingkungan kerja menjadi faktor yang harus dicermati. Dimana lingkungan kerja sangat penting dalam menunjang kinerja yang baik. Umar (2004) menyatakan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kinerja sehingga karyawan memiliki keinginan untuk bekerja yang akan memaksimalkan kinerja karyawan, sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan keinginan kerja karyawan yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2016) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebab itu pihak hotel harus menyediakan lingkungan kerja yang mendukung dan memandai seperti lingkungan kerja fisik meliputi (ketersediaan cahaya di lingkungan kerja, sirkulasi udara di lingkungan kerja, kebisingan di lingkungan kerja, bau tidak sedap di lingkungan kerja, serta keamanan di lingkungan kerja) serta lingkungan kerja non fisik meliputi (hubungan atasan dengan bawahan dan hubungan antar karyawan). Dengan adanya lingkungan kerja yang memandai maka kinerja karyawan akan lebih meningkat. Disamping itu lingkungan kerja yang mendukung akan menimbulkan kenyamanan serta akan membuat para pekerja untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil observasi awal permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja yang ada di Balai Penelitian Sungei Putih-Puslit Karet adalah sebagian karyawan yang mengeluh mengenai penataan ruang yang belum maksimal serta sirkulasi udara yang kurang baik. Sebab itu lingkungan kerja harus dicermati karena mempengaruhi kinerja karyawannya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Penelitian Sungei Putih-Pusat Penelitian Karet"**.

1.2 Identifikasi Masalah

Untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang dibahas berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan pada Balai Penelitian Sungei Putih-Puslit Karet belum optimal yang terlihat dari adanya ketidakhadiran karyawan.
2. Kurangnya budaya organisasi pada Balai Penelitian Sungei Putih-Puslit Karet karena ada sekitar 27 karyawan belum bisa menjalankan dan mematuhi budaya yang ada dan masih membawa budaya lama ke tempat mereka bekerja sekarang.
3. Komitmen karyawan pada Balai Penelitian Sungei Putih-Puslit Karet belum optimal karena masih ada terjadinya turnover karyawan.
4. Lingkungan kerja pada Balai Penelitian Sungei Putih-Puslit Karet belum cukup kondusif dan nyaman untuk bekerja.

1.3 Batasan Masalah

Agar batasan masalah yang diteliti tidak meluas, maka peneliti memberikan batasan masalah pada penelitian ini, yaitu hanya berfokus pada kinerja yang dipengaruhi budaya organisasi, komitmen organisasi dan

lingkungan kerja. Penelitian ini akan dilakukan pada pada Balai Penelitian Sungei Putih-Pusat Penelitian Karet.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah diatas maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Balai Penelitian Sungei Putih-Puslit Karet?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Balai Penelitian Sungei Putih-Puslit Karet?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Balai Penelitian Sungei Putih-Puslit Karet?
4. Apakah budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Balai Penelitian Sungei Putih-Puslit Karet?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada pada Balai Penelitian Sungei Putih-Puslit Karet.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi pada Balai Penelitian Sungei Putih-Puslit Karet.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja pada Balai Penelitian Sungei Putih-Puslit Karet.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja pada Balai Penelitian Sungei Putih-Puslit Karet.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman penulis dalam praktek bidang manajemen khususnya sumber daya manusia, menambah pengalaman dalam menganalisis dan menyelesaikan permasalahan kasus dibidang sumber daya manusia, memperluas variable-variabel di bidang sumber daya manusia serta dapat berguna bagi Balai Penelitian Sungei Putih-Puslit Karet dalam meningkatkan kinerja karyawannya

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan mengetahui bagaimana kinerja karyawan di Balai Penelitian Sungei Putih-Puslit Karet. tersebut, sehingga dapat dijadikan pedoman dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Akademis

Sebagai tambahan referensi ilmu pengetahuan yang telah ada.

Khususnya bagi mahasiswa Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara (2018) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2010:4) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Menurut Rivai (2012:309), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai

sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sementara menurut Simanjuntak (2010:1), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut.

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris performance. Istilah performance sering di Indonesiakan sebagai performa. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu profesi dalam waktu tertentu. (Wirawan, 2009:5)

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

1. Faktor Kemampuan (Ability). Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality

(knowledge + skill). Artinya, pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (Motivation). Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasinya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasinya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Pendapat William Stern dalam teorinya tersebut (Mangkunegara (2009:16-17), sebenarnya merupakan perpaduan dari pandangan teori hereditas dari Schopenhauer dan teori. Penulis, sependapat dengan pandangan teori konvergensi dari William Stern bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasinya.

1. Faktor Individu.

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi

diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka mimpi pimpinan mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan Organisasi.

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2.1.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa tujuan dari penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Manajer melakukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang.
2. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang

bersangkutan dengan karyawannya

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan

2.1.2 Budaya Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi mengacu pada budaya yang berlaku dalam perusahaan karena pada umumnya perusahaan itu dalam bentuk organisasi, yaitu kerjasama antara beberapa orang yang membentuk kelompok atau satuan kerja sama tersendiri. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (Values), keyakinan-keyakinan (Beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota sebuah organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah pada organisasi. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah lama berlakunya serta dianut bersama oleh para anggota organisasi sebagai norma perilaku dalam

menyelesaikan masalah-masalah organisasi atau perusahaan. (Sutrisno, 2019).

Budaya organisasi bisa dikatakan kekuatan sosial yang tidak nampak, yang bisa menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar, setiap orang di dalam sebuah organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Apabila ia sebagai orang baru didalam perusahaan supaya dapat diterima oleh lingkungan tempat kerja, maka ia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk. Jadi budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasi pada para anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan.

Budaya organisasi menurut Sutrisno (2019) yaitu sebagai sebuah sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati serta diikuti oleh para anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah.

Menurut Robbins dan Judge (2015) budaya organisasi merupakan suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya, budaya organisasi merupakan nilai yang dipahami bersama serta menjadi acuan bagi setiap anggota dalam bertindak dan berinteraksi.

2.1.2.2 Fungsi Budaya Organisasi

Adapun fungsi dari budaya organisasi yaitu sebagai berikut: (Robbins, 2015).

1. Budaya organisasi berfungsi sebagai pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
2. Budaya organisasi mencerminkan identitas bagi anggota organisasi.
3. Budaya organisasi memudahkan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan individu seseorang.
4. Budaya organisasi sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan membentuk sikap serta perilaku karyawan.
5. Budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja organisasi, khususnya kinerja pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasi dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan organisasi.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2012) budaya organisasi mempunyai empat fungsi yaitu:

1. Memberikan identitas kepada pegawainya
2. Memudahkan komitmen kolektif

3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial
4. Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya.

2.1.2.3 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Ganyag (2018:134) mengemukakan ada tujuh karakteristik budaya organisasi sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan risiko (Innovation and risk taking) Manajemen organisasi dapat mengarahkan agar anggota organisasi lebih aktif berinovasi dan berani mengambil risiko sampai tingkat tertentu.
2. Perhatian terhadap detail (Attention to detail)
Setiap anggota organisasi dimotivasi untuk melakukan analisis perencanaan dan pelaksanaan secara rinci terhadap pekerjaan sehari-hari.
3. Orientasi hasil (Outcome orientation)
Manajemen organisasi ada baiknya fokus terhadap hasil atau manfaat yang diperoleh sebagai hasil karya dari semua anggota organisasi.
4. Orientasi orang (People orientation)
Setiap keputusan dan kebijakan manajemen organisasi tetap memperhatikan kepentingan para anggota organisasi, empati terhadap masalah yang dihadapi oleh individu-individu anggota organisasi.
5. Orientasi tim (Team orientation)
Manajemen organisasi dapat mengoptimalkan hasil kerja tim. Kerja tim yang mewujudkan sinergi akan lebih efektif dan efisien penggabungan kerja individu-individu.

6. Agreventas (Aggressiveness)

Manajemen organisasi dapat mengarahkan agresivitas anggota organisasi menuju ke arah yang lebih baik.

7. Stabilitas (Stability)

Kestabilan dapat diwujudkan jika semua anggota organisasi menjunjung tinggi nilai-nilai dan peraturan yang berlaku di organisasi. Dapat disimpulkan bahwa ada tujuh karakteristik budaya organisasi yaitu inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi orang, orientasi tim, agreventas, stabilitas.

2.1.2.4 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Umi, dkk (2015:03) indikator budaya organisasi dapat diukur:

1. Norma

Norma adalah sebuah aturan yang tidak tertulis, yang diterima anggota kelompok. Norma memberitahu apa yang harus dan tidak harus dilakukan di bawah keadaan atau situasi tertentu. Norma bersifat memotivasi, berkomitmen, serta meningkatkan karyawan berkinerja tinggi.

2. Nilai Dominan

Nilai Dominan adalah nilai-nilai utama yang ada dalam organisasi yang diterima anggota organisasi. Organisasi mengharapkan karyawan membagikan nilai-nilai utama yang merupakan menggambarkan suatu kepribadian yang ada dalam suatu organisasi. Jika nilai di anggap penting, maka nilai akan membimbing karyawan

berprilaku secara konsisten terhadap berbagai situasi. Nilai juga merupakan keinginan efektif kesadaran atau keinginan yang membimbing perilaku bagaimana seorang karyawan mampu memiliki efisiensi tinggi dan kualitas tinggi.

3. Aturan

Aturan adalah peraturan, prosedur, kebijakan secara tertulis yang telah disepakati dan wajib dipatuhi dan dijalankan oleh seluruh karyawan didalam suatu organisasi. Memiliki standar, bagaimana karyawan berinteraksi. Contohnya dalam berbicara, berperilaku, ketepatan waktu disiplin dalam hadir maupun mengerjakan tugas. Semua agar memiliki kinerja yang baik dan hasil yang baik pula bagi organisasi.

4. Iklim Organisasi

Iklim Organisasi bahwa iklim organisasi yaitu suatu penyampaian keterbukaan atau perasaan seorang karyawan didalam suasana lingkungan kerja, yang berguna untuk mengevaluasi seluruh masalah yang ada di lingkungan kerja agar tujuan organisasi tercapai. Iklim organisasi juga bentuk perilaku atau karakteristik karyawan agar berani mengutarakan pendapat demi kenyamanan bersama.

2.1.3 Komitmen Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah ikatan yang terjadi antara individu dan organisasi dimana individu tersebut memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi dan memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada didalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan.

Menurut (Mangkunegara, 2013) komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasinya mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Sedangkan menurut (Kaswan, 2017) definisi komitmen organisasi adalah sebagai berikut: Komitmen organisasi dapat dianggap sebagai tingkat dedikasi pegawai terhadap organisasi tempat dia bekerja dan kemauan bekerja atas nama/untuk kepentingan organisasi, dan kemungkinannya mempertahankan keanggotaannya.

Menurut (Robbins & Judge, 2017) mengemukakan bahwa: Komitmen organisasi adalah salah satu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut (Kreitner & Kinicki, 2014) komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi.

Menurut (Griffin, 2017) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap serta keinginan perilaku individu atau karyawan yang bekerja untuk / atas nama dan kepentingan organisasi, dengan rasa terikat dan ingin mempertahankan sebagai anggota organisasi. Sehingga dapat tercapainya keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut (Sule & Priansa 2018) menyatakan bahwa faktor-faktor komitmen organisasi meliputi:

1. Personal terdiri atas kepribadian, usia, jenis kelamin dan pendidikan
2. Posisional terdiri atas tingkat pekerjaan dan masa kerja.
3. Situasional terdiri atas lingkungan kerja dan dukungan organisasi.

Menurut (Hamali, 2016) menyatakan bahwa faktor-faktor komitmen organisasi meliputi :

1. Personal organisasi
2. Psikologi empowerment
3. Budaya organisasi
4. Gaya kepemimpinan
5. Imbalan moneter
6. Kepercayaan
7. Manfaat hubungan
8. Kepuasan kerja
9. Kemampuan menghargai

2.1.3.3 Aspek-Aspek Komitmen Organisasi

Steers dan Porter (2011) mengemukakan bahwa komitmen organisasi terbagi dalam tiga aspek yaitu :

a. Identifikasi

Identifikasi adalah penerimaan tujuan organisasi yang dipercayai karyawan karena telah disusun demi memenuhi kebutuhan dan keinginan pribadi karyawan. Identifikasi karyawan tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, serta adanya kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

b. Keterlibatan

Keterlibatan adalah sejauh mana usaha karyawan untuk menerima dan melaksanakan setiap tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Karyawan bukan hanya sekedar melaksanakan tugas-tugasnya melainkan selalu berusaha melebihi standar minimal yang ditentukan oleh organisasi. Karyawan akan terdorong pula untuk melakukan pekerjaan diluar tugas dan peran yang dimilikinya apabila dibutuhkan oleh organisasi, bekerjasama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama rekan kerja.

c. Loyalitas

Loyalitas adalah evaluasi terhadap komitmen dengan adanya ikatan emosional keterikatan antara organisasi dengan karyawan serta keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan.

Aspek-aspek komitmen organisasi selanjutnya dikemukakan oleh Luhans (2006) :

a. Komitmen efektif

Komitmen efektif adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi.

b. Komitmen kelanjutan

Komitmen kelanjutan adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.

c. Komitmen normatif

Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal yang benar yang harus dilakukan

Berdasarkan uraian yang sudah dipaparkan sebelumnya, terdapat tiga aspek komitmen organisasi menurut Steers dan Porter (2011) yaitu identifikasi, keterlibatan dan loyalitas, selain itu komitmen organisasi juga mencakup tiga aspek lainnya menurut Luhans (2006) yaitu komitmen efektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normative. Dari beberapa aspek komitmen organisasi yang telah dijabarkan, maka peneliti memilih untuk menggunakan aspek yang dikemukakan Steers dan Porter (2011) yaitu identifikasi, keterlibatan dan loyalitas. Aspek tersebut dipilih sebagai acuan yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi pada karyawan. Peneliti memiliki pertimbangan dalam memilih aspek tersebut yaitu sejalan dengan variabel yang digunakan, penjabarannya lebih konkrit, didukung berdasarkan hasil wawancara, dan dilihat dari kondisi tempat penelitian sehingga ketiga tersebut mampu mengungkap komitmen organisasi yang dimiliki oleh subjek

2.1.3.4 Indikator Komitmen Organisasi

Indikator Komitmen Organisasi menurut (Julistia, 2015):

1. Kebanggaan terhadap perusahaan merupakan cara yang dilakukan dalam mendeskripsikan keadaan karyawan di dalam organisasi dan senantiasa aktif dalam ikut serta kegiatan organisasi.
2. Kesiediaan untuk berpihak/berkorban bagi perusahaan merupakan hal yang dilakukan dalam mendeskripsikan keadaan karyawan untuk organisasi senantiasa memihak organisasi serta tujuan- tujuannya.
3. Kesetiaan terhadap perusahaan merupakan cara yang dilakukan dalam mendeskripsikan keadan pada saat karyawan pada organisasi yang mana memiliki niat dalam memelihara anggotanyadalam organisasi

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017: 135) adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut Afandi (2018: 65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai sebagainya.

Menurut Sutrisno (2019: 132) dijelaskan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pekerjaan.

Kemudian menurut Kasmir (2016: 77) Lingkungan kerja merupakan sarana dan prasarana atau kondisi pada sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada dekat dengan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, baik secara fisik maupun psikis dan hal tersebut dapat memengaruhi pekerja

2.1.4.2 Jenis Lingkungan Kerja

Ada dua macam jenis-jenis lingkungan kerja menurut Enny (2019: 58), diantaranya adalah:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung lingkungan kerja fisik dapat di bagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: pusat kerja, kursi, dan meja)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, mekanisme, bau tidak sedap, warna lain.

2. Lingkungan Kerja Non-fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang

berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis pegawai. Untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu:

- a. Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas.
- b. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin, manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Enny (2019: 58) adalah sebagai berikut:

1. Faktor personal atau individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang di berikan manajer.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang di berikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim,

kekompakan dan keeratan anggota tim.

4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh instansi, proses instansi, dan kultur kerja dalam instansi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja fisik menurut Afandi (2018:70) adalah sebagai berikut:

1. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

2. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggupekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

Indikator lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2017: 26) adalah sebagai berikut:

1. Hubungan kerja antar pegawai

Hubungan kerja antar pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara kelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja pegawai. Hubungan kerja yang baik antara yang satu dengan yang lain dapat meningkatkan semangat kerja bagi pegawai, dimana mereka saling bekerjasama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan pegawai lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi pegawai. Pada perusahaan sikap pemimpin antara pegawainya saling menghormati agar dapat memajukan perusahaan.

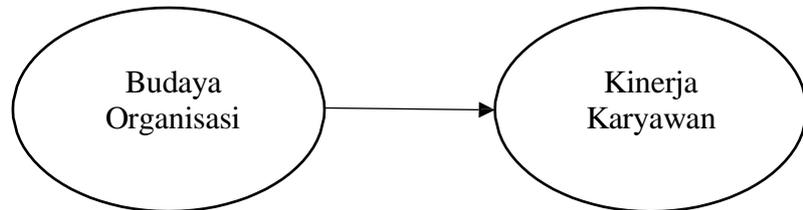
2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Sunyoto, 2016) budaya organisasi merupakan kebiasaan, tradisi, dan tata cara umum dalam melakukan sesuatu dan sebagian besar berasal dari pendiri organisasi. Budaya organisasi adalah nilai dan semangat yang mendasar dalam cara mengelola serta mengorganisasikannya. Nilai-nilai itu merupakan keyakinan yang dipegang teguh dan kadang-kadang tidak terungkap. Dengan demikian nilai-nilai dan semangat ini akan mendasari sifat organisasi dalam usaha menjawab tantangan. Menurut (Davis, 1991) mengemukakan keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung kepada keberhasilannya dalam menciptakan budaya organisasi yang khas sebagai bagian dari rencana strategik. Menurut pendapat (Moeljono, 2003) adanya keterkaitan hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja 39 organisasi yang dapat dijelaskan bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi makin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi makin baik kinerja organisasi tersebut. Menurut (Dewi, 2013) budaya organisasi juga memiliki peran yang penting terhadap kinerja karyawan yang berfungsi sebagai untuk mengikat seluruh komponen organisasi, menentukan identitas, suntikan energi, motivator dan mampu menganalisa apa yang tmenjadi kekuatan dan kelemahan suatu perusahaan. Budaya organisasi berdasarkan penelitian (Waridin & Masrukhin, 2012) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. (Waridin

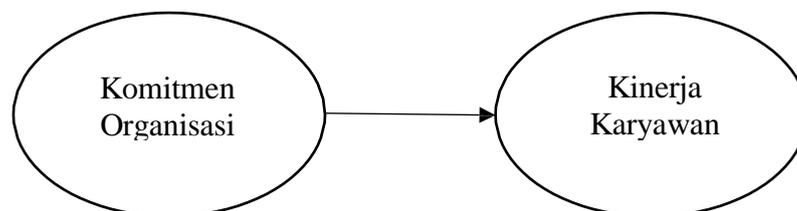
& Masrukhin , 2012) menyatakan setiap peningkatan budaya organisasi kearah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti untuk peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Adi, 2012) menyatakan bahwa budaya organisasi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

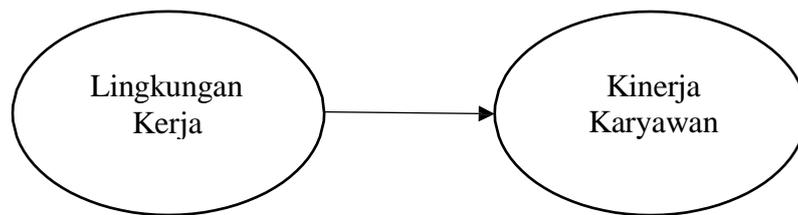
Komitmen merupakan sikap seseorang dalam mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi beserta nilai-nilai dan tujuannya, serta keinginan tetap menjadi anggota untuk mencapai tujuan. Jika karyawan merasa bahwa sikap dan nilai yang dianutnya sejalan dengan nilai-nilai yang ditetapkan dalam organisasi maka akan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, hal ini penting dalam upaya meningkatkan kinerja



Gambar 2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawannya. Di dalam perusahaan diperlukan adanya kinerja yang tinggi untuk meningkatkan mutu dan kualitas produktivitasnya. Oleh karena itu, supaya kinerja karyawan itu bisa meningkat, maka perusahaan juga harus memperhatikan tentang lingkungan kerja. Karena lingkungan kerja di perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. segala suatu perubahan di lingkungannya akan yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam



Gambar 2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

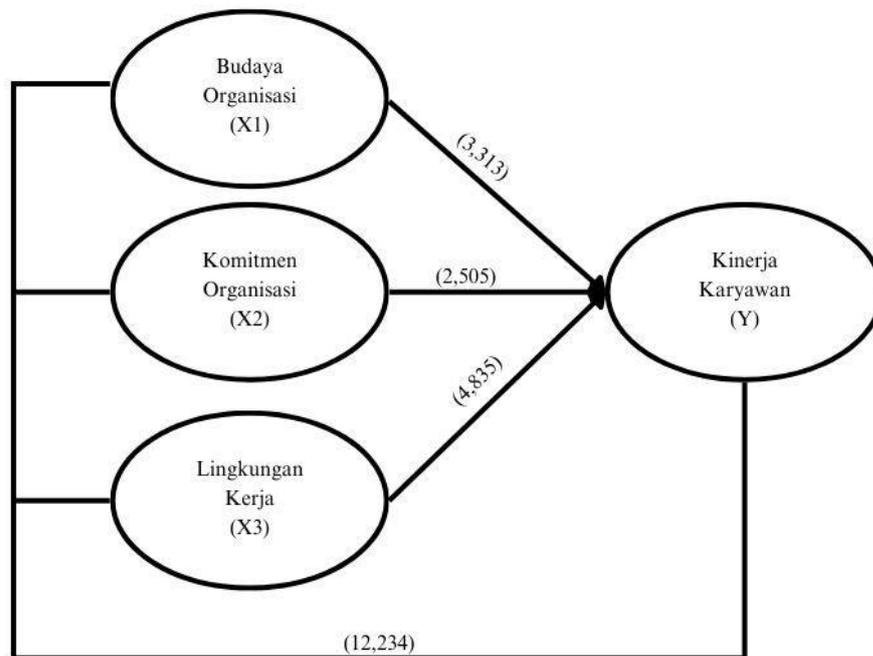
2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan perumusan masalah yang di kemukakan di atas hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada

Balai Penelitian Sungei Putih-Puslit Karet.

2. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Penelitian Sungei Putih-Puslit Karet.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Penelitian Sungei Putih-Puslit Karet.
4. Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Penelitian Sungei Putih-Puslit Karet.



Gambar 2.4 Kerangka Konseptual

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih. Adapun variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2018) Definisi operasional adalah penentuan kontrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Dalam penelitian ini definisi operasional yang diukur ada tiga variabel, yaitu Budaya Organisasi (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat. Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Independen

Variabel bebas (*independen variabel*) merupakan variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (terikat). Variabel Independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3)

2. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel utama yang menjadi daya tarik atau fokus penelitian, variabel ini juga dikenal sebagai variabel terikat Chandrarin

(2017). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Disiplin kerja 4. Inisiatif 5. Tanggungjawab 	<i>Likert</i>
2	Budaya Organisasi (X ₁)	Sebuah sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati serta diikuti oleh para anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Norma 2. Nilai Dominan 3. Aturan 4. Iklim Organisasi 	<i>Likert</i>
3	Komitmen Organisasi (X ₂)	Sebagai tingkat dedikasi pegawai terhadap organisasi tempat dia bekerja dan kemauan bekerja atas nama/untuk kepentingan organisasi, dan kemungkinannya mempertahankan keanggotaannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebanggaan terhadap perusahaan merupakan cara yang dilakukan dalam mendeskripsikan keadaan karyawan di dalam organisasi dan senantiasa aktif dalam ikut serta kegiatan organisasi. Ketersediaan untuk berpihak/berkorban bagi perusahaan 2. Kesetiaan terhadap perusahaan 	<i>Likert</i>

4	Lingkungan Kerja (X ₃)	Segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya	1. Hubungan Karyawan 2. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja 3. Peraturan Kerja 4. Penerangan 5. Sirkulasi Udara 6. Keamanan	Likert
---	------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------

Sumber: Data diolah Peneliti, 2023

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Balai Penelitian Sungei Putih-Puslit Karet. Penelitian ini akan dilakukan pada bulan Agustus 2023 sampai dengan selesai.

Tabel 3.2 Jadwal Penelitian

No	Proses Penelitian	Bulan															
		Agustus- Oktober 2023				November 2023				Desember 2023				Januari 2024			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengumpulan Data Awal	■	■														
2	Pengajuan Judul Penelitian			■	■												
3	Pengumpulan Teori Penelitian				■												
4	Bimbingan Penyusunan Proposal					■	■	■	■								
5	Bimbingan Dan proses Revisi									■	■	■	■				
6	Seminar Proposal Manajemen													■	■	■	■
7	Mengelola Data																
8	Menganalisis Data																
9	Penyusunan Skripsi																
10	Sidang Skripsi																■

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

a. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2019) Populasi adalah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan 84. Adapun jumlah populasi pegawai adalah sebanyak 84 orang.

b. Sampel

Menurut (Notoadmodjo, 2018) Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih menggunakan teknik tertentu yang dapat mewakili populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

3.5.1 Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi menurut (Juliandi et al., 2014) adalah menyelidiki rekaman-rekaman data yang telah berlalu. Jadi, studi dokumentasi merupakan metode untuk mencari data tertulis mengenai suatu hal yang diteliti dimana data tersebut dapat digunakan untuk nguji, menafsirkan, dan meramalkan atau membuat kesimpulan.

3.5.2 Angket

Menurut (Juliandi et al., 2014a) Angket adalah pertanyaan/ pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/ persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti . Dalam penelitian ini angket di bagikan secara online atau menggunakan google form kepada pelanggan pos express di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. Kuesioner ini menggunakan skala likert dan setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi jawaban, yaitu:

Tabel 3.7 Skala Likert

Opsi Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (William G. Zikmund & Barry J. Babin, 2013, hal 43)

Dengan sebuah skala likert, responden mengindikasikan sikap mereka dengan menandai seberapa besar mereka setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang terstruktur dengan sangat hati hati. Hasil dari skala menunjukkan sikap responden mulai dari sangat positif sampai pada sangat negatif. Agar kuesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu skala pengukuran di sebut valid bila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dengan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apan yang seharusnya dikalukan (Kuncoro,

2013). Dapat dilihat dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang di hitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (*sig 2 – tailed* < α 0,05).

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

(Juliandi et al., 2014, hal 77)

Keterangan :

r = Koefisien korelasi antara variabel (X) dan variabel (Y)

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x y)$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Berikut ini adalah hasil validitas masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi (X₃)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0,428	0,212	Valid
2.	0,498	0,212	Valid
3.	0,561	0,212	Valid
4.	0,458	0,212	Valid
5.	0,520	0,212	Valid
6.	0,384	0,212	Valid
7.	0,442	0,212	Valid
8.	0,543	0,212	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel Budaya Organisasi ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X₂)

No. Butir	r hitung	r _{table}	Status
1.	0,721	0,212	Valid
2.	0,749	0,212	Valid
3.	0,571	0,212	Valid
4.	0,665	0,212	Valid
5.	0,599	0,212	Valid
6.	0,476	0,212	Valid
7.	0,711	0,212	Valid
8.	0,655	0,212	Valid
9.	0,679	0,212	Valid
10.	0,525	0,212	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel komitmen organisais ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

Tabel 3.10
Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X₃)

No. Butir	r hitung	r _{tabel}	Status
1.	0,552	0,212	Valid
2.	0,537	0,212	Valid
3.	0,515	0,212	Valid
4.	0,436	0,212	Valid
5.	0,584	0,212	Valid
6.	0,586	0,212	Valid
7.	0,481	0,212	Valid
8.	0,413	0,212	Valid
9.	0,511	0,212	Valid
10	0,604	0,212	Valid
11.	0,511	0,212	Valid
12	0,604	0,212	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel

lingkungan kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

Tabel 3.11
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0,569	0,212	Valid
2.	0,363	0,212	Valid
3.	0,462	0,212	Valid
4.	0,660	0,212	Valid
5.	0,481	0,212	Valid
6.	0,678	0,212	Valid
7.	0,519	0,212	Valid
8.	0,620	0,212	Valid
9.	0,650	0,212	Valid
10.	0,356	0,212	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel kinerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

b. Uji Realiabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk menunjang dan membuktikan bahwa suatu instrument data dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik.

Untuk menguji reabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0.60 (Kuncoro, 2013). Dapat dilihat dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_i = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

(Kuncoro, 2013)

Keterangan:

R_i : Reliabilitas instrumen

σ_1^2 : Varians Total

k : Banyaknya butir pertanyaan

$\Sigma\sigma^2$: Jumlah varians butir

Berikut ini adalah tabel reliabilitas masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂, X₃ dan Y

Variabel	Nilai Alpha	Status
Budaya Organisasi (X ₁)	0,714	Reliabel
Komitmen Organisasi (X ₂)	0,691	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,736	Reliabel
Kinerja (Y)	0,734	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 (>0,60).

3.6 Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut (Kuncoro, 2013) data kuantitatif adalah data yang di ukur dalam suatu skala numeric (angka). Pendekatan penelitian yang dilakukan peneliti asosiatif. Menurut (Martono, 2016). Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

3.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Metode ini digunakan penulis untuk mengetahui pengaruh hubungan dari variabel variabel independen, yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan insetif terhadap variable dependen yaitu kinerja. Perumusan regresi dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3$$

Sumber :(Sugiyono, 2017, hal 277)

Dimana :

Keterangan:

Y : Kinerja

a : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Besar koefisien dari masing-masing variabel

X₁ : Budaya Organisasi

X₂ : Komitmen Organisasi

X₃ : Lingkungan Kerja

e : Error

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan untuk penelitian adalah model yang terbaik jika model adalah model yang baik maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis (Juliandi et al., 2014a).

Ada beberapa pengujian asumsi klasik yaitu:

a. Uji Normalitas

Untuk melihat variabel terikat dan variabel bebas yang memiliki distribusi normal atau tidak perlu pengujian normalitas. Pengujian normalitas data yang dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2014).

Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat, apabila data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

- a) Jika data meyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pada distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data meyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atai grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi klasik (Ghozali, 2016).

b. Uji Heteroskedastisitas

Hetrokedastisitas mengakibatkan kemampuan prediksi dari koefisien dalam model menjadi tidak efisien dan tidak memiliki banyak keberartian. Analisis regresi menghendaki bahwa varian tiap unsur pengganggu menunjukkan kondisi konstan yang besarnya sama dengan devisiasi kuadrat dan merupakan asumsi homokedastisitas (Sopiah & Sangadji, 2010, hal 249).

Uji ini digunakan untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan lain dalam sebuah model regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik *scatterplot*. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik *plots* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu: ZPRED dengan residual SRESID. Hasil SPSS menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik meyebar secara acak di atas angka 0 pada sumbu Y. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Tujuan ini adalah tidak boleh terdapat multikolinieritas diantara variabel variabel penjelas pada model tersebut yang diindikasikan oleh hubungan sempurna atau hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel penjelas (Sopiah & Sangadji, 2010, hal 249).

Uji Multikolinearitas di gunakan untuk mengetahui apakah dalam garis di tentukan adanya korelasi yang tinggi antara diantara variabel bebas. Dasar pengambilan keputusan yang di gunakan untuk menentukan multikolinearitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai VIF (*Variance Inflation Fator*) > 10 dan nilai *tolerance* $< 0,1$ maka akan terjadi masalah multikolinearitas.
- 2) Jika VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,1$ maka tidak terjadi masalah multikolinearitas.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah data paling penting adalah data paling karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian dan membuktikan hipotesis penelitian.

a. Uji t (Parsial)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual yaitu menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji-t dengan rumus :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Sumber : (Rukajat, 2018, hal 71)

Keterangan:

R = Nilai Korelasi Parsial

N = Jumlah Sampel

Tahap-tahap :

a) Bentuk Pengujian

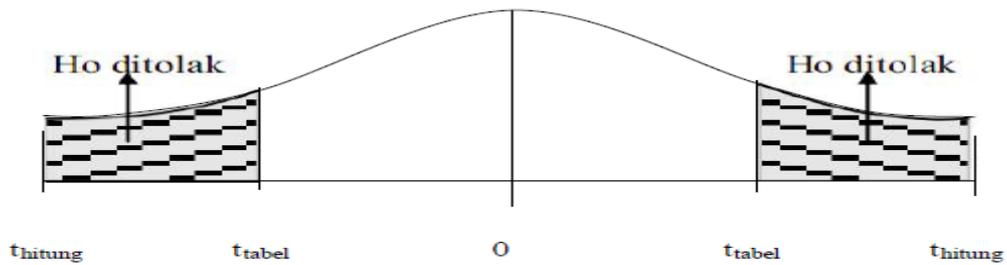
$H_0 : \beta = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

$H_0 : \beta \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

b) Kriteria Pengujian Hipotesis

1) Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima. Artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

2) Jika $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian X terhadap Y

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas untuk dapat menjelaskan keragaman variabel terikat, serta untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki hubungan simultan terhadap variabel terikat atau koefisien regresi sama dengan nol. Rumus uji F sebagai berikut (Sugiyono, 2016):

$$F_h = \frac{\frac{R^2}{k}}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Keterangan :

F_h = Nilai F hitung

R^2 = Koefisien Korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Kriteria Pengambilan Keputusan

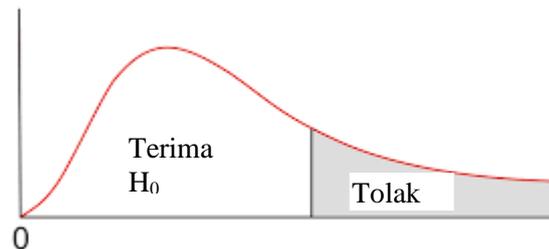
$F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima. Artinya variable bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

$F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Artinya variable bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Kriteria Bentuk Pengujian

H_0 diterima jika $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$

H_0 ditolak jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel *independent* dan variabel *dependent* yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang di temukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini ditanyakan dalam persentase (%) dengan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Keterangan:

D : Determinasi

R : Nilai Korelasi Berganda

100% : Pesentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskriptif Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel Budaya Organisasi (X1), 10 pernyataan untuk variabel Komitmen Organisasi (X2), 12 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 84 orang responden yaitu karyawan Balai Penelitian Sungai Putih-Pusat Penelitian Karet sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel. 4.1. Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skala Jawaban
▪ Sangat setuju	5
▪ Setuju	4
▪ Kurang setuju	3
▪ Tidak setuju	2
▪ Sangat tidak setuju	1

Dan ketentuan di atas berlaku dalam menghitung variabel, variabel Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan variabel Lingkungan Kerja maupun variabel Kinerja.

4.1.1.1 Karakteristik Responden

Berikut ini adalah karakteristik responden yang ada pada karyawan Balai Penelitian Sungai Putih-Pusat Penelitian Karet.

Tabel 4.2.
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Perempuan	50	59.4	59.4	59.4
Laki-laki	34	40.6	40.6	100.0
Total	84	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 50 orang pegawai perempuan (59,4%) dan 34 orang pegawai laki-laki (40,6) dari total keseluruhan 84 orang pegawai.

Tabel 4.3.
Distribusi Responden Berdasarkan Usia
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 Tahun	4	4.76	4.76	4.76
25-35 Tahun	30	47.6	47.6	47.6
36-45 Tahun	32	42.9	42.9	42.9
> 45 Tahun	4	4.76	4.76	100.0
Total	84	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa karyawan yang berusia > 25 tahun atau sebesar (4,76%), 30 orang karyawan yang berusia 25-35 tahun atau sebesar (47,6%), 32 orang karyawan yang berusia 36-45 tahun atau sebesar (42,9%), dan 4 orang karyawan yang berusia >45 tahun atau sebesar (4,76%).

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	16	19.1	19.1	19.1
	Sarjana	68	80.9	80.9	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 16 orang pegawai berpendidikan Diploma atau sebesar (19,1%), 68 orang pegawai berpendidikan Sarjana atau sebesar (80,9%).

4.1.1.2 Analisis Variabel Penelitian

Berikut ini adalah tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang telah disebarakan oleh peneliti :

a. Variabel Budaya Organisasi

Tabel. 4.7
Skor Angket untuk Variabel Budaya Organisasi (X1)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	26.2	51	60.7	11	13.1	0	0	0	0	84	100%
2	28	33.3	48	57.1	8	9.5	0	0	0	0	84	100%
3	19	22.6	49	58.3	16	19.0	0	0	0	0	84	100%
4	34	40.5	37	44.0	13	15.5	0	0	0	0	84	100%
5	1	1.2	67	79.8	14	16.7	2	2.4	0	0	84	100%
6	4	4.8	70	83.3	10	11.9	0	0	0	0	84	100%
7	4	4.8	72	85.7	7	8.3	1	1.2	0	0	84	100%
8	4	4.8	77	91.7	3	3.6	0	0	0	0	84	100%

Sumber: Data Penelitian (2024)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Persentase penilaian atau tanggapan responden terbesar atas pernyataan Saya selalu berpakaian rapi dan sopan adalah jawaban setuju sebesar 60.7%.

- 2) Persentase penilaian atau tanggapan responden terbesar atas pernyataan perusahaan menerapkan norma komunikasi yang menekankan pada kejelasan, kesopanan, dan keterbukaan adalah jawaban setuju sebesar 57.1%.
- 3) Persentase penilaian atau tanggapan responden terbesar atas pernyataan pemimpin memberikan keteladanan, komunikasi yang efektif, dan pengambilan keputusan yang konsisten adalah jawaban setuju sebesar 58.3%.
- 4) Persentase penilaian atau tanggapan responden terbesar atas pernyataan Nilai-nilai domina tercermin dalam berbagai kebijakan dan praktik perusahasan adalah jawaban setuju sebesar 44%.
- 5) Persentase penilaian atau tanggapan responden terbesar atas pernyataan Perusahaan juga memiliki aturan yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan adalah jawaban setuju sebesar 79.8%.
- 6) Persentase penilaian atau tanggapan responden terbesar atas pernyataan perusahaan memiliki aturan umum yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan adalah jawaban setuju sebesar 83.3%.
- 7) Persentase penilaian atau tanggapan responden terbesar atas pernyataan Perusahaan memberikan pembagian tugas dan wewenang yang tepat adalah jawaban setuju sebesar 85.7%.
- 8) Persentase penilaian atau tanggapan responden terbesar atas pernyataan iklim organisasi mendukung berhubungan dengan komitmen organisasi yang lebih tinggi adalah jawaban setuju sebesar 91.7%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variable budaya organisasi, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa responden Saya selalu berpakaian rapi dan sopan, pemimpin memberikan keteladanan, komunikasi yang efektif, dan pengambilan keputusan yang konsisten, perusahaan memiliki aturan umum yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan, perusahaan memberikan pembagian tugas dan wewenang yang tepat.

b. Variabel Komitmen Organisasi

Tabel. 4.4 Skor Angket untuk Komitmen (X2)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	23.8	42	50.0	16	19.0	6	7.1	0	0	84	100%
2	28	33.3	36	42.9	15	17.9	5	6.0	0	0	84	100%
3	16	19.0	53	63.1	15	17.9	0	0	0	0	84	100%
4	20	23.8	50	59.5	14	16.7	0	0	0	0	84	100%
5	16	19.0	54	64.3	13	15.5	1	1.2	0	0	84	100%
6	19	22.6	51	60.7	13	15.5	1	1.2	0	0	84	100%
7	14	16.7	44	52.4	22	26.2	4	4.8	0	0	84	100%
8	12	14.3	57	67.9	7	8.3	8	9.5	0	0	84	100%
9	14	16.7	50	59.5	16	19.0	4	4.8	0	0	84	100%
10	18	21.4	55	65.5	8	9.5	3	3.6	0	0	84	100%

Sumber: Data Penelitian (2024)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Persentase penilaian atau tanggapan responden terbesar atas pernyataan Saya merasa bangga dengan perusahaan adalah jawaban setuju sebesar 50%.
- 2) Persentase penilaian atau tanggapan responden terbesar atas pernyataan Saya berkomitmen pada perusahaan dalam jangka panjang adalah jawaban setuju sebesar 42.6%.

- 3) Persentase penilaian atau tanggapan responden terbesar atas pernyataan Saya akan berusaha meningkatkan citra perusahaan di mata publik adalah jawaban setuju sebesar 63.1%.
- 4) Persentase penilaian atau tanggapan responden terbesar atas pernyataan Saya akan bertahan lebih lama di perusahaan adalah jawaban setuju sebesar 59.5%.
- 5) Persentase penilaian atau tanggapan responden terbesar atas pernyataan Saya akan mempromosikan dan membela perusahaan, adalah jawaban sebesar 64.3%.
- 6) Persentase penilaian atau tanggapan responden terbesar atas pernyataan Saya akan lebih termotivasi, berkomitmen, dan berusaha untuk memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan adalah jawaban setuju sebesar 60.7%.
- 7) Persentase penilaian atau tanggapan responden terbesar atas pernyataan memiliki kecenderungan yang lebih rendah untuk meninggalkan perusahaan adalah jawaban setuju sebesar 52.4%.
- 8) Persentase penilaian atau tanggapan responden terbesar atas pernyataan cenderung lebih terlibat dalam proses inovasi dan pengembangan produk/layanan baru sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan adalah jawaban setuju sebesar 67.9%.
- 9) Persentase penilaian atau tanggapan responden terbesar saya memiliki kemauan untuk berusaha keras demi kemajuan perusahaan dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, adalah jawaban setuju sebesar 59.5%.

10) Persentase penilaian atau tanggapan responden terbesar atas pernyataan saya berkeinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi adalah jawaban setuju sebesar 65.5%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variable komitmen organisasi, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa responden merasa bangga dengan perusahaan, akan bertahan lebih lama di perusahaan, akan lebih termotivasi, berkomitmen, dan berusaha untuk memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan, cenderung lebih terlibat dalam proses inovasi dan pengembangan produk/layanan baru, sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan berkeinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

c. Variabel Lingkungan Kerja

Tabel. 4.5
Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	36.9	46	54.8	7	8.3	0	0	0	0	84	100%
2	19	22.6	54	64.3	11	13.1	0	0	0	0	84	100%
3	33	39.3	45	53.6	6	7.1	0	0	0	0	84	100%
4	24	28.6	53	63.1	7	8.3	0	0	0	0	84	100%
5	26	31.0	47	56.0	11	13.1	0	0	0	0	84	100%
6	25	29.8	52	61.9	7	8.3	0	0	0	0	84	100%
7	29	34.5	49	58.3	6	7.1	0	0	0	0	84	100%
8	33	39.3	45	53.6	6	7.1	0	0	0	0	84	100%
9	30	35.7	34	40.5	13	15.5	7	8.3	0	0	84	100%
10	30	35.7	25	29.8	29	34.5	0	0	0	0	84	100%
12	26	31.0	51	60.7	7	8.3	0	0	0	0	84	100%
13	21	25.0	52	61.9	11	13.1	0	0	0	0	84	100%

Sumber: Data Penelitian (2024)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Persentase penilaian atau tanggapan responden terbesar atas pernyataan Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain adalah jawaban setuju sebanyak 46 orang atau 54.8%.
- 2) Persentase penilaian atau tanggapan responden terbesar atas pernyataan Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja adalah jawaban setuju sebesar 64.3%.
- 3) Persentase penilaian atau tanggapan responden terbesar atas pernyataan Tempat kerja saya tergolong tenang dan tidak bising adalah jawaban setuju sebesar 53.6%.
- 4) Persentase penilaian atau tanggapan responden terbesar atas pernyataan Tempat kerja saya jauh dari kebisingan kendaraan adalah jawaban setuju sebesar 63.1%.
- 5) Persentase penilaian atau tanggapan responden terbesar atas pernyataan Setiap pegawai harus mematuhi peraturan dalam bekerja adalah jawaban setuju sebesar 56%.
- 6) Persentase penilaian atau tanggapan responden terbesar atas pernyataan Perusahaan memberikan sanksi kepada pegawai jika melanggar peraturan adalah jawaban setuju sebesar 61.9%.
- 7) Persentase penilaian atau tanggapan responden terbesar atas pernyataan Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai adalah jawaban setuju sebesar 58.3%.

- 8) Persentase penilaian atau tanggapan responden terbesar atas pernyataan Pencahayaan ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan adalah jawaban setuju sebesar 53.6%.
- 9) Persentase penilaian atau tanggapan responden terbesar atas pernyataan Sirkulasi Udara dalam ruangan kerja sudah memadai adalah jawaban setuju sebesar 40.5%.
- 10) Persentase penilaian atau tanggapan responden terbesar atas pernyataan Temperature udara ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya adalah jawaban setuju sebesar 35.7%.
- 11) Persentase penilaian atau tanggapan responden terbesar atas pernyataan Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman adalah jawaban setuju sebesar 60.7%.
- 12) Persentase penilaian atau tanggapan responden terbesar atas pernyataan Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman adalah jawaban setuju sebesar 61.9%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variable lingkungan kerja, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa pernyataan pada semua indikator baik itu Hubungan Karyawan, Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja, Peraturan Kerja, Penerangan, Sirkulasi Udara, Keamanan, mayoritas responden menjawab setuju.

d. Variabel Kinerja

Tabel. 4.8
Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	26.2	53	63.1	8	9.5	1	1.2	0	0	84	100%
2	25	29.8	55	65.5	3	3.6	1	1.2	0	0	84	100%
3	22	26.2	51	60.7	11	13.1	0	0	0	0	84	100%
4	20	23.8	52	61.9	12	14.3	0	0	0	0	84	100%
5	22	26.2	53	63.1	9	10.7	0	0	0	0	84	100%
6	26	31.0	48	57.1	10	11.9	0	0	0	0	84	100%
7	22	26.2	47	56.0	15	17.9	0	0	0	0	84	100%
8	27	32.1	45	53.6	12	14.3	0	0	0	0	84	100%
9	26	31.0	50	59.5	8	9.5	0	0	0	0	84	100%
10	23	27.4	54	64.3	7	8.3	0	0	0	0	84	100%

Sumber: Data Penelitian (2024)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Persentase penilaian atau tanggapan responden terbesar atas pernyataan Saya akan berkerja sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang diberikan adalah jawaban setuju sebesar 63.1%.
- 2) Persentase penilaian atau tanggapan responden terbesar atas pernyataan Saya bisa memenuhi standar mutu hasil kerja dari perusahaan adalah jawaban sebesar 65,5%.
- 3) Persentase penilaian atau tanggapan responden terbesar atas pernyataan saya akan memanfaatkan waktu kerja sefeisen mungkin adalah jawaban setuju sebesar 60.7%.
- 4) Persentase penilaian atau tanggapan responden terbesar atas pernyataan Saya akan berusaha mematuhi segala peraturan yang diberikan adalah jawaban setuju sebesar 61.9%.

- 5) Persentase penilaian atau tanggapan responden terbesar atas pernyataan Saya akan berusaha selalu hadir setiap jam kerja perusahaan adalah jawaban setuju sebesar 63,1%.
- 6) Persentase penilaian atau tanggapan responden terbesar atas pernyataan Saya akan berusaha tepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan adalah jawaban setuju sebesar 57,1%.
- 7) Persentase penilaian atau tanggapan responden terbesar atas pernyataan Saya akan membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang dinamis adalah jawaban setuju sebesar 56%.
- 8) Persentase penilaian atau tanggapan responden terbesar atas pernyataan perusahaan mendorong dan memfasilitasi karyawan untuk mengembangkan sikap proaktif adalah jawaban setuju sebesar 53.6%.
- 9) Persentase penilaian atau tanggapan responden terbesar atas pernyataan Sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan adalah jawaban setuju sebesar 59.5%.
- 10) Persentase penilaian atau tanggapan responden terbesar atas pernyataan Selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik adalah jawaban setuju sebesar 64,3%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variable kinerja, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa pernyataan pada semua indikator baik itu Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, isiplin kerja, Inisiatif, dan tanggungjawab.

4.1.2 Pengujian Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data dengan program SPSS tentang pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Persamaan regresi linear berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	11.567	5.885	
Budaya Organisasi	.261	.079	.339
Komitmen Organisasi	.166	.066	.248
Lingkungan Kerja	.254	.139	.178

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Data Penelitian (2024)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dan dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 20 didapat hasil :

$$\begin{aligned} a &= 11,567 \\ b_1 &= 0,166 \\ b_2 &= 0,261 \\ b_3 &= 0,254 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, maka persamaan regresi linier berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = 11,567 + 0,166X_1 + 0,261X_2 + 0,254X_3$$

Keterangan :

- a) Nilai $a = 11,567$ menunjukkan bahwa jika variable independen yaitu budaya organisasi (X_1) komitmen organisasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3)

dalam keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja (Y) adalah sebesar 11,567.

- b) Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,261$ menunjukkan apabila Budaya Organisasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Pegawai Balai Penelitian Sungei Putih-Pusat Penelitian Karet sebesar 26,1%. Kontribusi yang diberikan budaya organisasi terhadap Kinerja sebesar 26,1%.
- c) Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,166$ menunjukkan apabila komitmen organisasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Pegawai Balai Penelitian Sungei Putih-Pusat Penelitian Karet sebesar 16,6%. Kontribusi yang diberikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja sebesar 16,6% dilihat dari *standardized coefficients* pada Tabel 4.8 di atas.
- d) Nilai koefisien regresi $X_3 = 0,254$ menunjukkan apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Pegawai Balai Penelitian Sungei Putih-Pusat Penelitian Karet sebesar 25,4%. Kontribusi yang diberikan lingkungan kerja terhadap Kinerja sebesar 25,4%.

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) memiliki koefisien b_i yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja). Variabel X_1 (Lingkungan Kerja) memiliki kontribusi relatif yang paling besar diantara ketiga variabel.

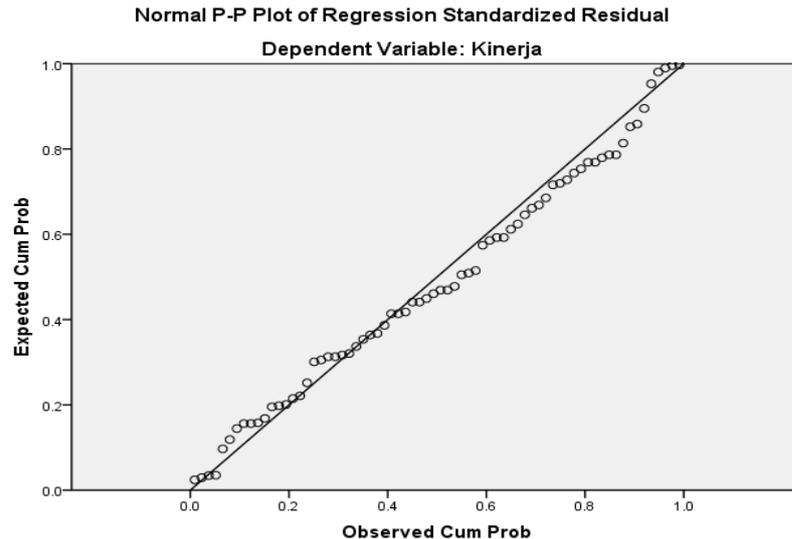
4.1.3 Pengujian Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUES (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

Adapun beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

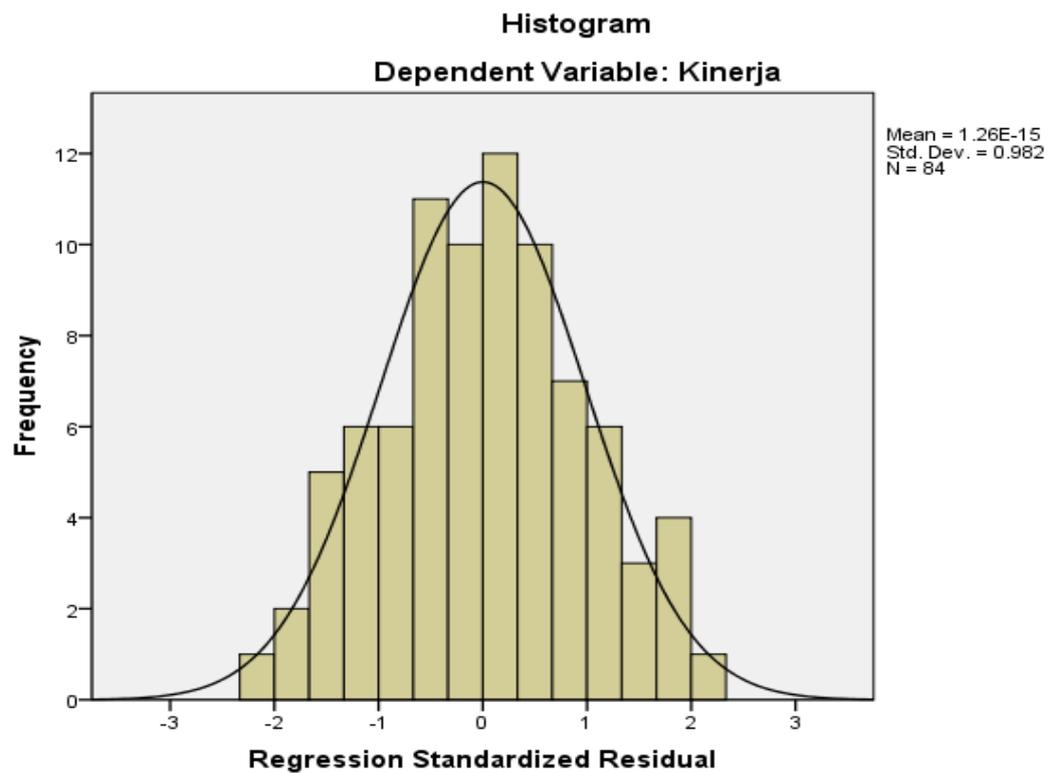
a. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi syarat asumsi normalitas.



Gambar 4.1 Normalitas (P-Plot)

Gambar di atas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.



Gambar 4.2 Normalitas (Histogram)

Gambar di atas merupakan grafik histogram. Grafik histogram dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (bell shaped), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan. Grafik histogram di atas membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal.

b. Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Faktor/VIF*). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor varian yang tidak melebihi 4 atau 5.

**Tabel 4.10 Multikolinieritas
Coefficients^a**

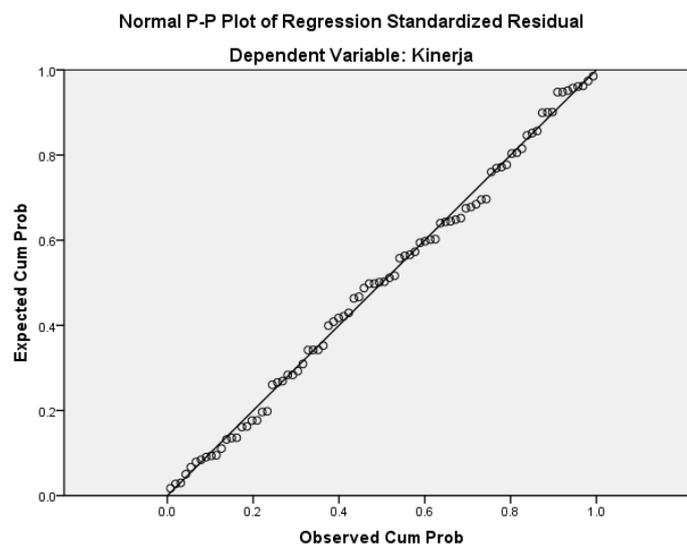
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Budaya Organisasi	.817	1.223
Komitmen Organisasi	.874	1.145
Lingkungan Kerja	.916	1.092

a. Dependent Variable: Kinerja

Kedua variabel independen yaitu pelatihan dan keselamatan, kesehatan kerja memiliki nilai inflasi varian (*Varians inflasi factor / VIF*) yang tidak melebihi 4 dan 5 sehingga tidak ditemukan adanya multikolinieritas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar. 4.3. Multikolinieritas

Gambar di atas memperlihatkan titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

4.1.4 Uji secara parsial (Uji t)

Nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t. Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

$H_0 = 0$ (tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas, terhadap variabel terikat)

$H_a = \rho \neq 0$ (ada pengaruh signifikan variabel bebas, terhadap variabel terikat.).

**Tabel 4.11 Uji t
Coefficients^a**

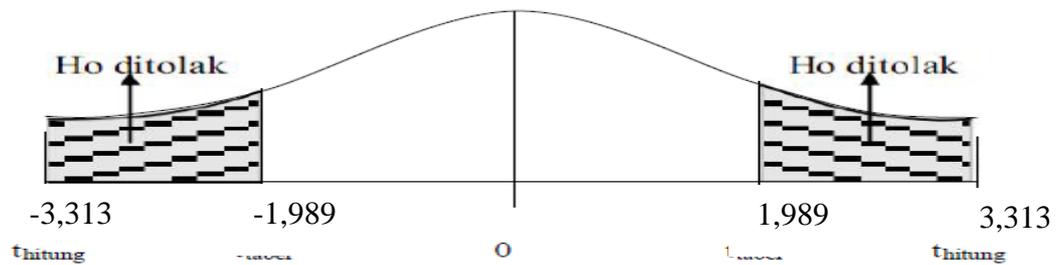
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.567	5.885		1.965	.053
Budaya Organisasi	.261	.079	.339	3.313	.001
Komitment Organisasi	.166	.066	.248	2.505	.014
Lingkungan Kerja	.254	.139	.178	4.835	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Data Diolah (2024)

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja (Y) diperoleh t hitung 3,313 dengan probabilitas sig 0,001 < dari $\alpha = 0,05$. Diketahui bahwa t_{tabel} 1,989. Maka dalam penelitian ini $t_{hitung} > t_{tabel}$ hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. sehingga dalam penelitian ini H_a diterima dan H_0 tolak. Dalam penelitian ini dapat

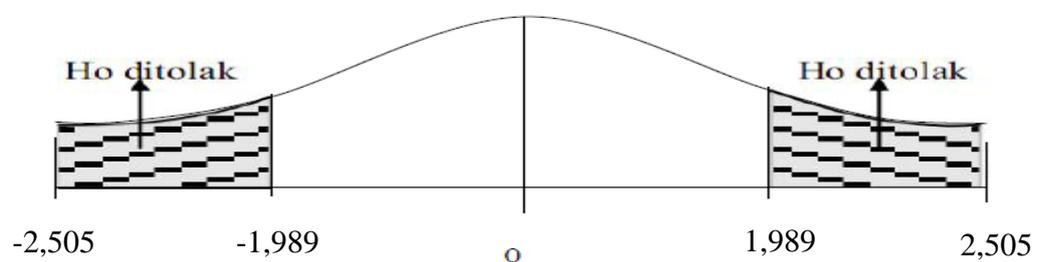
dilihat pada gambar uji hipotesis sebagai berikut:



Gambar 4.5 Uji Hipotesis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

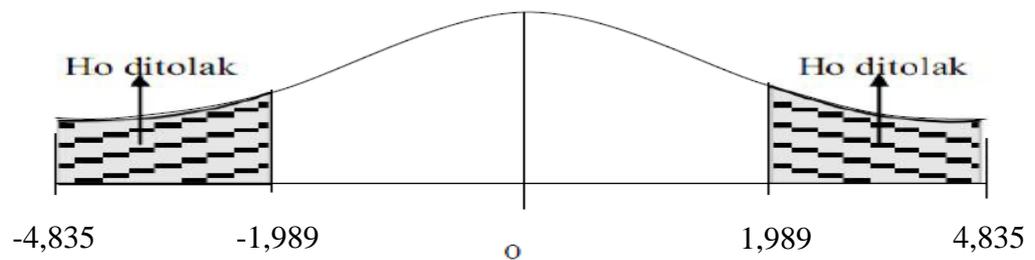
Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang pengaruh Komitmen Organisasi (X_1) terhadap Kinerja (Y) diperoleh t hitung sebesar 2,505 dengan probabilitas sig 0,014 < dari $\alpha = 0,05$. Dikethau bahwa t_{tabel} 1,989. Maka dalam penelitian ini $t_{hitung} > t_{tabel}$ hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. sehingga dalam penelitian ini H_a diterima dan H_o tolak. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar uji hipotesis sebagai berikut:



Gambar 4.4 Uji Hipotesis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang variabel Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y) diperoleh t hitung 4,835 dengan probabilitas sig 0,000 < dari $\alpha = 0,05$. Dikethau bahwa t_{tabel} 1,989. Maka dalam penelitian ini $t_{hitung} > t_{tabel}$ hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. sehingga dalam penelitian ini H_a diterima dan H_o tolak. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar uji hipotesis sebagai berikut:



Gambar 4.5 Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi ternadap Kinerja

4.1.5 Uji F

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel Anova < $\alpha = 0,05$, maka H_o ditolak, namun bila nilai probabilitas sig > 0,05 maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.12. Uji F
ANOVA^b**

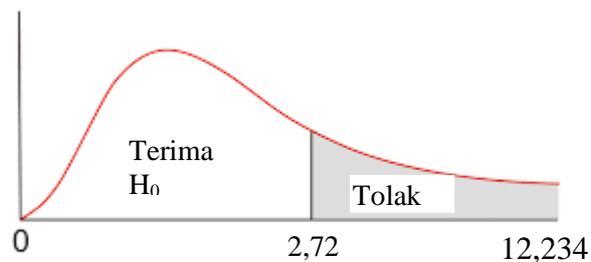
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	252.240	3	84.080	12.234	.000 ^a
	Residual	549.796	80	6.872		
	Total	802.036	83			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja,

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian (Diolah 2024)

Nilai F_{hitung} pada tabel di atas adalah 12,234 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,72 dengan $\text{sig } 0.000 < \alpha = 0,05$ atau $F_{tabel} 12,234 >$ dari $F_{hitung} 2,72$ diperoleh nilai signifikansi $0.000 <$ dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Budaya Organisasi (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada taraf $\alpha = 0,05$. Hal ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.6 Gambar Uji F

4.1.6 Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh Budaya Organisasi (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y), maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.13
Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.561 ^a	.314	.289	2.62154	.314	12.234	3	80	.000	1.506

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja,

b. Dependent Variable: Kinerja

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$= 0,561 \times 100\%$$

$$= 31,4\%$$

Nilai R Square diketahui adalah 0,314 atau 31,4% menunjukkan sekitar 31,4% variabel Kinerja (Y) dipengaruhi Budaya Organisasi (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3). Sisanya 34,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas Budaya Organisasi (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Y (Kinerja karyawan), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja (Y) ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $3,313 > t_{tabel}$ 1,989 dengan probabilitas sig $0,001 <$ dari $\alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel X_2 (Budaya Organisasi) maka akan tinggi/baik variabel Y (Kinerja), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Balai Penelitian Sungei Putih-Pusat Penelitian Karet.

Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung inovasi, kerja sama tim, dan orientasi pelanggan cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik (Denison, 1990; Kotter & Heskett, 1992). Budaya organisasi yang selaras dengan strategi dan tujuan

organisasi dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan produktivitas karyawan, sehingga mendorong pencapaian kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung inovasi, kerja sama tim, dan orientasi pada pelanggan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu, manajer harus memperhatikan dan mengelola budaya organisasi secara strategis, agar selaras dengan tujuan dan strategi organisasi. Upaya-upaya yang dapat dilakukan antara lain melalui pelatihan, sosialisasi nilai-nilai, dan keteladanan dari pimpinan.

. Budaya organisasi berdasarkan penelitian (Waridin & Masrukhin, 2012) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. (Waridin & Masrukhin, 2012) menyatakan setiap peningkatan budaya organisasi kearah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti untuk peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Adi, 2012) menyatakan bahwa budaya organisasi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh variabel Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja (Y) ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $2,505 > t_{tabel}$ 1,989 dengan probabilitas sig $0,014 <$ dari $\alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel X_1 (Komitmen Organisasi) maka akan tinggi/baik variabel Y (Kinerja). dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Balai Penelitian Sungei Putih-Pusat Penelitian Karet.

Komitmen merupakan sikap seseorang dalam mengidentifikasikan dirinya terhadap organisasi beserta nilai-nilai dan tujuannya, serta keinginan tetap menjadi anggota untuk mencapai tujuan. Jika karyawan merasa bahwa sikap dan nilai yang dianutnya sejalan dengan nilai-nilai yang ditetapkan dalam organisasi maka akan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, hal ini penting dalam upaya meningkatkan kinerja.

Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif saat ini, keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawan. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi mengacu pada tingkat kesetiaan dan identifikasi karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Mowday et al., 1982). Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung lebih termotivasi, produktif, dan loyal terhadap organisasi (Meyer & Allen, 1991).

Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan dengan komitmen kontinuan atau normatif yang rendah (Suhartini, 2015). Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi menunjukkan tingkat absensi yang lebih rendah, produktivitas yang lebih tinggi, dan tingkat turnover yang lebih rendah.

Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung bekerja lebih keras, memberikan kontribusi yang lebih besar, dan memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi. Komitmen organisasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi, terutama komitmen afektif, cenderung lebih termotivasi, produktif,

dan loyal terhadap organisasi, sehingga meningkatkan kinerja mereka. Organisasi perlu memperhatikan dan meningkatkan komitmen organisasi karyawan melalui berbagai strategi, seperti pengembangan budaya organisasi yang kuat, pemberian insentif dan penghargaan, serta peluang pengembangan karir yang jelas. Dengan demikian, organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai keberhasilan yang berkelanjutan.

Banyak penelitian telah menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Mathieu & Zajac, 1990; Rickett, 2002; Jaramillo et al., 2005). Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung lebih termotivasi, produktif, dan loyal terhadap organisasi, sehingga meningkatkan kinerja mereka.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh variabel Lingkungan kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y) ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $4,835 > t_{tabel}$ $1,989$ dengan probabilitas sig $0,000 <$ dari $\alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel X_3 (lingkungan kerja) maka akan tinggi/baik variabel Y (Kinerja). dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Balai Penelitian Sungai Putih-Pusat Penelitian Karet.

Lingkungan kerja yang baik, tenang dan nyaman akan menimbulkan kepuasan tersendiri bagi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Menurut Edy Sutrisno (2013 hal. 118) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu, pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hasrudy Tanjung, 2018) menyimpulkan "terdapat pengaruh secara signifikan dan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan." Yang berarti jika Lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.

Dari uraian diatas dapat diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika disiplin kerja ditingkatkan satu satuan dalam variabel disiplin kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil penelitian (Siswadi, 2015), (Tanjung, 2018), (Khair, 2018), (Bahri, 2019), (Andriany, 2019), (Farisi & Fani, 2019); (Yusnandar, 2019) dan (Saripuddin, 2017), (Nabawi, 2019), (Tanjung, 2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Nilai F_{hitung} pada tabel di atas adalah 12,234 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,72 dengan $sig\ 0.000 < \alpha = 0,05$ atau $F_{hitung}\ 12,234 >$ dari $F_{tabel}\ 2,72$ diperoleh nilai signifikansi $0.000 <$ dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Budaya Organisasi (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada taraf $\alpha = 0,05$.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Budaya organisasi

didefinisikan sebagai nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, dan norma-norma yang dianut bersama oleh anggota organisasi (Schein, 2010). Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan efektif, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2013). Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih produktif dan efektif, serta memiliki tingkat turnover yang lebih rendah.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2000). Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih produktif dan efektif.

Hasil penelitian (Nasution & Lesmana, 2018a) bahwa terdapat Pengaruh Disiplin Kerja dan Supervisi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di PT. Citra Robin Sarana Medan.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, menurut menurut peneliti (Lesamana & Putri, 2018), (Sukoco et al., 2020) bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja dosen dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Pegawai Balai Penelitian Sungei Putih-Pusat Penelitian Karet Sehingga apabila budaya organisasi tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila budaya organisasi rendah atau menurun, maka kinerja akan menurun
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Pegawai Balai Penelitian Sungei Putih-Pusat Penelitian Karet. Sehingga apabila komitmen organisasi meningkat, maka Kinerja juga meningkat. Sebaliknya apabila komitmen organisasi rendah atau menurun maka Kinerja akan menurun.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Pegawai Balai Penelitian Sungei Putih-Pusat Penelitian Karet. Sehingga Lingkungan Kerja tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila Lingkungan Kerja rendah atau menurun, maka Kinerja akan menurun.
4. Budaya organisasi, komitmen organisasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Pegawai Balai Penelitian Sungei Putih-Pusat Penelitian Karet. Sehingga apabila budaya organisasi, komitmen organisasi, dan Lingkungan Kerja tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat

meningkat. Sebaliknya apabila, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan Lingkungan Kerja rendah atau menurun maka Kinerja akan menurun.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan karena ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi, komitmen organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Balai Penelitian Sungei Putih-Pusat Penelitian Karet, hal ini menunjukkan bahwa antara budaya organisasi, komitmen organisasi, dan Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang sangat penting untuk meningkatkan Kinerja, maka penulis menyarankan kepada perusahaan:

1. Perusahaan perlu mengembangkan budaya organisasi yang mendorong inovasi, kolaborasi, dan orientasi pada pelanggan untuk meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan retensi karyawan.
2. Perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan komitmen organisasi karyawan, terutama komitmen afektif dan kontinuan, untuk meningkatkan kinerja karyawan, serta melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan memberikan kesempatan untuk berkembang dalam organisasi.
3. Hendaknya perusahaan lebih memperhatikan Lingkungan Kerja yang diberikan agar terciptanya lebih kondusif dan merasa lebih nyaman dalam bekerja.
4. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan Kinerja. Jika budaya organisasi, komitmen organisasi, dan Lingkungan Kerja ditingkatkan maka Kinerja akan meningkat. Sehingga perlu dilakukan beberapa keputusan untuk memberikan budaya organisasi,

komitmen organisasi, dan Lingkungan Kerja yang lebih baik sehingga nantinya Kinerja karyawan akan meningkat.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari 3 variabel, yaitu budaya organisasi, komitmen organisasi, dan Lingkungan Kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja seperti kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan lain sebagainya.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Kuisisioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2019). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Arianty, N. (2012). Pengaruh Budaya Organinsasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Wom Finance Cabang Binjai. *Jurnal Ilmian Manajemen & Bisnis*, 12(1), 1–10.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(1), 144–150.
- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *Ilmiah Dan Kebijakan Hukum Kebijakan Hukum*, 1(1), 490–502.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1*. Pustaka Setia.
- Biason, R. S. (2014). *The Effect of Job Satisfaction to Employee Retention*. Person Education.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqil.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group.
- Daulay, R., Christiana, I., & Handayani, S. (2022). Analysis Of The Influence Of Organizational Citizenship Behavior In Perspective Islam On Job Satisfaction. *Proceeding International Seminar on Islamic Studies*, 3(1), 236–242.
- Elfina, D. (2014). Pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB). *Makara, Sosial Humaniora*, 8(3), 241–256.
- Elizar, S., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Emron, K. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

- Farisi, S., Kalsum, U., & Hadinata, M. N. (2021). Peran Mediasi Organizational Citizenship Dalam Mediasi Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 631–647.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 23*. Indomedia Pustaka.
- Griffin, R. W. (2017). *Manajemen*. Erlangga.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. CAPS.
- Handayani, T., & Setyorini, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan keadilan organisasi terhadap ocb dengan komitmen organisasi Sebagai variabel intervening (Studi Kasus Pada Tenaga Keperawatan di RSUD Dr .M. ASHARI Kab. Pematang). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 28(8), 1– 13.
- Handayani, S., & Arianty, N. (2010). Pengaruh Anggaran Partisipatif Melalui Budaya Organisasi, Gaya Manajemen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 10(1), 104–117.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45.
- Hidayat, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Ekbank*, 2(1), 17– 27.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189–206.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *EMabis : Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen, J. P., Salim, SR, & Gultom, P.(2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Toward the Job Satisfaction and impact on the Permanent Lectures. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.

- Jufrizen, J., & Ramadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018*, 179–186.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020a). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Jufrizen, J., Rizki, B. O. & Arif, M. (2022). Effect of Mediation Work Motivation on the Effect of Organizational Commitment and Work Engagement on Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 4(1), 18–33.
- Juliandi, A., Irfan, Manurung, S., & Satriawan, B. (2018). *Mengelola Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*. Medan: Lembaga Penelitian Dan penulisan Ilmiah Aqli.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. UMSU Press.
- Julistia, M. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan Bagian Toko. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(2), 138–144.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi*. Alfabeta.
- Koesmono. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(2), 171–188.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1*. Salemba Empat.
- Kustaji, Hartati, C. S., & Soenarmi. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan

Transformasional Leadership Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Bappeda Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5), 745–760.

Luthans, F. (2014). *Organizational Behavior* (Andi (ed.)).

Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Allen.

Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 296–308.

Muhdar. (2015). *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan*. Sultan Amai Press.

Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.

Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden dan Dampaknya terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Dosen. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 447–465.

Organ, D.W., Podsakof, M.P., MacKenzie, B. S. (2020). *Organizational Citizenship Behavior*. Sage Publications, In.

Permatasari, D. V. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Panin, Tbk Banjarbaru. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 6(1), 12–27.

Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (13th ed.). Salemba Empat.

Soegandhi, V. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jati. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(1), 1–14.

Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.

Sule, E.T., & Priansa., D. J. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan)*. Refika Aditama.

Suwanda. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja dan Implikasi pada Kinerja Dosen Program Studi Manajemen Industri di Kopertis Wilayah III Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 78–94.

Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.

Yuniar, I. G. A. A., Yesika, H. N. (2016). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Karyawan, dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Kantor Pusat PT. BPD Bali. *Jurnal Psikologi Undip*, 9(1), 1–13.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Hasri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 3584/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/23/7/2023

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 23/7/2023

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Abdul Rahman Sitepu
NPM : 1905160031
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Kinerja karyawan belum optimal terlihat dari rendahnya penyelesaian pekerjaan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Balai Penelitian Sungai Putih - Puslit Karet

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Pemohon

(Abdul Rahman Sitepu)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Muhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 3584/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/23/7/2023

Nama Mahasiswa : Abdul Rahman Sitepu
NPM : 1905160031
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 23/7/2023
Nama Dosen Pembimbing* : Nugraha Pratama, SE., MM *23/7/2023*

Judul Disetujui**

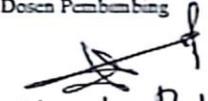
Pengaruh Budaya organisasi, komitmen organisasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Balai Penelitian Sungai Pulih - Pustul Harat

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan

Dosen Pembimbing


(Nugraha Pratama)

Keterangan

*1 Disetujui Program Studi

**1 Disetujui Dosen Pembimbing

Setelah disetujui oleh Pihak dan Dosen pembimbing, akan foto dan dipindai kemudian di-Scan pada form online "Optimal Pengajuan Judul Skripsi"



BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Senin, 01 April 2024* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Abdul Rahman Sitepu
N .P.M. : 1905160031
Tempat / Tgl.Lahir : Berastagi 26 Oktober 1997
Alamat Rumah : Desa Deram
Judul Proposal : Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Penelitian Sungei Putih-Puslit Karet.

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	...kata PUSLIT di Perpanjang... Pada Judul proposal
Bab I	...Data Identifikasi Masalah dimasukkan
Bab II
Bab III
Lainnya
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, *Senin, 01 April 2024*

TIM SEMINAR

Ketua


Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

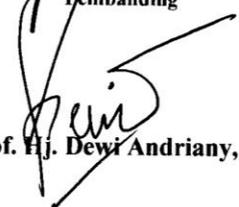
Pembimbing


Nugraha Pratama, SE., MM

Sekretaris


Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding


Assoc. Prof. Hj. Dewi Andriany, SE., M.M.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Senin, 01 April 2024* menerangkan bahwa:

Nama : Abdul Rahman Sitepu
N.P.M. : 1905160031
Tempat / Tgl.Lahir : Berastagi 26 Oktober 1997
Alamat Rumah : Desa Deram
Judul Proposal : Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Penelitian Sungai Putih- Puslit Karet

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Nugraha Pratama, SE., MM*

Medan, Senin, 01 April 2024

TIM SEMINAR

Ketua


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing


Nugraha Pratama, SE., MM

~~Sekretaris~~


Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding


Assoc. Prof. Hj. Dewi Andriany, SE., M.M.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan -


Assoc. Prof. Ade Gunawan, SE., M.Si.
NIDN : 0105087601



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya
Kita mencahuti dunia dengan pendidikan
menjadi dan berprestasi

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.linkedin.com/company/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/channel/UC...)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 2372 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2023

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 8/29/2023

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Abdul Rahman Sitepu
N P M : 1905160031
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Penelitian Sungei Putih-Puslit Karet

Dosen Pembimbing : Nugraha Pratama, SE., M.M.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **29 Agustus 2024**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 12 Shafar 1445 H
29 Agustus 2023 M



Dekan

H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :

1. Pertinggal.





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Untuk membuat surat ini agar memiliki nomor dan tanggal

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[f/umsumedan](#)

[i/umsumedan](#)

[t/umsumedan](#)

[v/umsumedan](#)

Nomor : 2372 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2023
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 12 Shafar 1445 H
29 Agustus 2023 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Balai Penelitian Sungei Putih - Puslit Karet
Jln.Sei Putih Rispa Kp.Klp Satu Galang
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Abdul Rahman Sitepu
Npm : 1905160031
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : **Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Penelitian Sungei Putih-Puslit Karet.**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Peringgal





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsu.ac.id](#)

[umsu.ac.id](#)

[umsu.ac.id](#)

[umsu.ac.id](#)

Nomor : 3344 /II.3-AU/UMSU-05/F/2024
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 28 Jumadil Akhir 1446 H
28 Desember 2024 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Balai Penelitian Sungai Putih Pusat Penelitian Karet
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk **melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV – V**, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Abdul Rahman Sitepu**
N P M : **1905160031**
Semester : **X (Eks)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Penelitian Sungei Putih Pusat Penelitian Karet**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

Dr.H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Peringgal



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

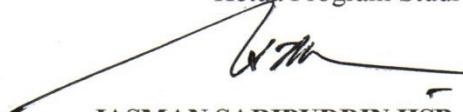
BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : ABDUL RAHMAN SITEPU
NPM : 1905160031
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BALAI PENELITIAN SUNGAI PUTIH – PUSLIT KARET

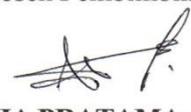
Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	- Belum ada daftar isi - fenomena blm ada di latar belakang - Perbaiki latar belakang & identifikasi	$\frac{22}{11}$ '23 $\frac{20}{12}$ '23	 
BAB 2	- tambahi sub bab	$\frac{22}{11}$ '23	
BAB 3	- Perbaiki tabel	$\frac{22}{11}$ '23	
Daftar Pustaka	- belum ada	$\frac{22}{11}$ '23	
Persetujuan Seminar Proposal	ace seminar proposal 		

Medan, Desember 2023

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


NUGRAHA PRATAMA, SE., MM

Sungei Putih, 11 September 2023

Nomor : 482/PPK/SP-PJU/IX/2023
Lamp. : 1 (satu) lembar
Hal : Izin Riset Pendahuluan

Kepada Yth :
Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Jl. Muchtar Basri No. 3
Medan 20238

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor : 2372/II.3-AU/UMSU-05/F/2023' tanggal 29 Agustus 2023 perihal izin Riset Pendahuluan di Unit Riset Sungei pada prinsipnya dapat kami setujui atas nama :

No	Nama	NPM	Judul
1	Abdul Rahman Sitepu	1905160031	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Riset Sungei Putih.

Setiap mahasiswa yang melakukan kegiatan penelitian di Unit Riset Sungei Putih akan dikenakan biaya administrasi sebesar Rp. 150.000,- /orang biaya tersebut dapat ditransfer kerekening atas nama Riset Perkebunan Nusantara pada Bank :

Bank Mandiri Bogor Juanda : A/C 133.002.598.3149.

Untuk informasi lebih lanjut silahkan hubungi Sdri. Ernita Bukit,SP,MM. selaku Manajer Pelayanan Jasa dan Usaha (0821 1208 0053).

Demikian kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

UNIT RISET SUNGEI PUTIH



Jamin Sajattra, M.Sc
Kepala

Cc : - 02.3.04.1

AKASIA KEMAHFIZAN HARMONIS LOYAL ADAPTIF KOLABORATIF



Kantor Direksi
Jl. Selak No. 1A, Bogor 16128, Jawa Barat - Indonesia
+62 251 8330382 rpe@pprcoid
+62 251 835985 rpn.coid



PPK - Sembawa

Jln Raya Palembang - Pangkalan Balak km. 29, Sembawa,
Banyuwangi 30953 - Sumatera Selatan
+62 711 7439483 ppksembawa@pusatbaret.co.id
+62 711 7439282 pusatbaret.co.id





Sungei Putih, 30 Desember 2024

Nomor : 482/PPK/SP-PJU/XII/2024
Lamp : 1 (satu) lembar
Hal : Menyelesaikan Riset

Kepada Yth :
Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Jl. Muchtar Basri No. 3
Medan 20238

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor : 3344/II.3-AU/UMSU-05/F/2024' tanggal 28 Desember 2024 Perihal Menelesaikan Riset di Unit Riset Sungei Putih pada prinsipnya dapat kami setujui atas nama :

No	Nama	NPM	Judul
1	Abdul Rahman Sitepu	1905160031	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Penelitian Sungei Putih Pusat Penelitian Karet

Demikian kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terimakasih

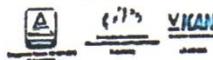
Unit Riset Sungei Putih



HARMONIS Loyal ADAPTIF Kolaborasi



Kantor Direksi
Jln Salak No 1A, Bogor 16128, Jawa Barat - Indonesia
+62 251 8333382 rpn@rpn.co.id
+62 251 8315985 rpn.co.id



PPKS - Medan

Jln. Brigjen Katamsno No. 51, Kp. Baru,
Medan 20158 - Sumatera Utara

+62 61 7862477 admin@iopri.org
+62 61 7862438 iopri.co.id



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Abdul Rahman Sitepu
NPM : 1905160031
Tempat dan tanggal lahir : Berastagi, 26-10-1997
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Desa Deram
Anak Ke : 2 dari 4 Bersaudara

Nama Orang Tua

Nama Ayah : Saksi Sitepu
Nama Ibu : Daria br Tarigan
Alamat : Desa Deram

Pendidikan Formal

1. SDN Ujung Teran-Deram
2. SMP Negeri 1 Simpang Empat
3. SMA Arif Rahman Hakim
4. Tahun 2019-2024, tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen , Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Oktober 2024



Abdul Rahman Sitepu