

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN PDAM DELTA TIRTA SIDOARJO

SKRIPSI

Diajukan Untuk Penulisan Skripsi Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri



Oleh:

<u>NETI HERAWATI</u> NPM: 11.1.02.02.0226

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI 2016



Skripsi oleh:

NETI HERAWATI

NPM:11.1.02.02.0226

Judul:

Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PDAM Delta Tirta Sidoarjo

Telah disetujui Untuk Diajukan Kepada Panitia Ujian/ Sidang Skripsi Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal:

Pembimbing I

<u>Dr. Subagyo, M.M.</u> NIDN.0717066601 Pembimbing II

Rony Kurniawan, S.E., M.M.

NIDN. 0730076804



LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi oleh:

NETI HERAWATI

NPM:11.1.02.02.0226

Judul:

Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PDAM Delta Tirta Sidoarjo

Telah dipertahankan didepan Panitia Ujian/ Sidang Skripsi Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi UNP Kediri

Pada tanggal :....

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua

: Dr. Subagyo, M.M.

2. PengujiI

:Poniran Yudho Leksono, S.E., M.M.

KEBIR

3. Penguji II

: Rony Kurniawan, S.E., M.M.

Mengetahui,

kanFakultasEkonomi



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN PDAM DELTA TIRTA SIDOARJO

W. Jaya Ardika 11.1.02.02.0294 Fakultas Ekonomi – Prodi Manajemen Herawatineti531@gmail.com

Dr. Subagyo, M.M.. dan Rony Kurniawan, S.E., M.M. UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Keberhasilan dalam suatu organisasi tidak akan lepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, hal ini dikarenakan sumber dayamanusia yang mengatur serta mengelola sumber daya yang lain yang dimiliki dalam organisasi tersebut. Dan didalam organisasi ada beberapa faktoryang akan mempengaruhinya, antara lain: budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, disiplin kerja para karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperusahaan PDAM Delta tirta sidoarjo.

Jenis penelitian yang digunakan adalah sebab akibat, sedangkan pendekatan penelitian adalah kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian iniadalah kuisioner. Populasi dalam penelitian iniada 34 orang dan sampel penelitian ini 34 sehingga penelitian ini disebut penelitian populasi. Analisis data regresi linier berganda dengan terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik.

Dari hasil penelitian dengan menggunakan program spss versi 16 dengan jumlah karyawan sebanyak34 orang, maka diperoleh adanya pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperusahaan PDAM Delta tirta sidoarjo. Telah terbukti bahwa besarnya pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 76,1%. Berarti masih ada pengaruh variabel lain sebesar 23,9% yang mempengaruhi kinerja karyawan akan tetapi variabel tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organiasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumberdaya manusia yang dimiliki, karena sumberdaya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Dalam penelitiannya Crissida (2012;1) berpendapat organisasi maupun lembaga harus memiliki sumberdaya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan



tugas- tugas yang dibebankan oleh organisasi.. Winardi, Mathis dan Jackson (2002:78) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah "apa yang dikerjakan dan apa yag tidak dikerjakan oleh karyawan oleh karyawan, kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi".

Dengan dukungan perusahaan dalam meningkatkan budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja memadai dapat memberikan dorongan kinerja yang lebih baik untuk para karyawan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan. budaya organisasi sangat penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam organisasi. Kebiasaan tersebut mengatur tentang norma-norma perilaku yang harus diikuti oleh para anggota organisasi, sehingga menghasilkan budaya yang produktif. Lingkungan kerja fisik adalah faktor yang berpengaruh untuk meningkatkan kinerja Faktor-faktor lingkungan karyawan. kerja fisik yang baik dan nyaman bagi pegawai dapat menjamin karyawan bekerja dengan bersemangat sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Nitisemito (2000:183) Salah satu hal yang meningkatkan kinerja sumber daya manusi adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan "segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan". Disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin kerja karyawanlah suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakannya. Gie (1981:96) disiplin diartikan sebagai "suatu keadaan tertib dimana orang orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati orang / sekelompok orang". Dari penjelasan diatas dapat diketahui perlu mengetahui budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja yang berjalan di perusahaan apakah mempengaruhi kinerja karyawan dapat agar melaksanakan tugasnya dengan baik atau tidak.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Delta Tirta Sidoarjo".

B. Identifikasi Masalah

 Karyawan merubah budayanya dalam bekerja sehingga mempengaruhi



- rutinitas pekerjaannya dan kurangnya rasa kekeluargaan.
- Dalam menyelesaikan masalah dipekerjaan yang tidak stabil.
- Kondisi lingkungan tempat kerja yang kurang kondusif untuk para karyawan yang bekerja.
- Peralatan dan fasilitas yang kurang memadai dalam perusahaan sehingga menghambat pekerjaan karyawan.
- Kurang tepat waktu dalam penyelesaian tugas - tugas dan ketidak hadiran karyawan yang tetap tinggi setiap tahunnya.
- Daftar hadir karyawan yang tidak digunakan sebagaimana mestinya.

C. Batasan Masalah

- Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- Obyek penelitian dibatasi pada karyawan cabang waru 2 PDAM Sidoarjo.

D. Rumusan Masalah

- Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Delta Tirta Sidoarjo?
- 2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja (fisik) terhadap kinerja karyawan di PDAM Delta Tirta Sidoarjo?

- 3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Delta Tirta Sidoarjo?
- 4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja (fisik) dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Delta Tirta Sidoarjo?

E. Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Delta Tirta Sidoarjo
- Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (fisik) terhadap kinerja karyawan di PDAM Delta Tirta Sidoarjo
- Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Delta Tirta Sidoarjo
- 4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja (fisik), dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PDAM Delta Tirta Sidoarjo

F. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai sumbangan pemikiran yang dapat digunakan untuk menguatkan teori yang ada, mengenai perilaku



karyawan, khususnya mengenai kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

- a. Sebagai bahan pertimbangan: bagi PDAM Delta Tirta Sidoarjo untuk mengetahui variabel manakah yang paling mempengarui kinerja karyawan, bagi peneliti lain hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan menambah referensi.
- b. Bagi mahasiswa penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan untuk penelitian selanjutnya.

BAB II KAJIAN TEORI

A. Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2004:67) kinerja karyawan adalah: "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

2. Indikator kinerja karyawan

Mampu meningkatkan target pekerjaan, mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan, mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan, dan mampu maminimalkan kesalahan pekerjaan.

B. Budaya Organisasi

1. Definisi Budaya Organisasi

Menurut Mangkunegara (2005:113) menyimpulkan bahwa budaya organisasi adalah "seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai – nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal".

2. Indikator Budaya Organisasi

Aturan-Aturan Perilaku, normanorma, nilai-nilai dominan, filosofi, peraturan-peraturan, dan iklim Organisasi.

C. Lingkungan Kerja Fisik

1. Definisi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:22) lingkungan kerja fisik adalah "semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung".

2. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan.



D. Disiplin Kerja

1. Definisi Disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2002:193) kedisiplinan adalah "kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku".

2. Indikator Disiplin kerja

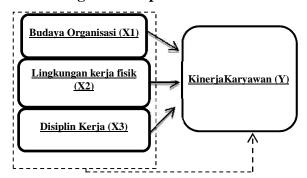
Frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja

E. Kajian penelitian terdahulu

Tabel 2.1 Kajian penelitian terdahulu

Peneliti	Judul	Varibel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
Dwika	Pengaruh	X1	regresi	Budaya
(2007)	Motivasi,	Motivasi,	linear	organisasi,
	Budaya	X2 Budaya	berganda	lingkungan kerja
	Organisasi Dan	organisasi,		fisik, dan
	Disiplin Kerja	X3 Disiplin		disiplin kerja
	Terhadap	kerja, dan Y		berpengaruh
	Kinerja Pegawai	kinerja		positif terhadap
	di Dinas	karyawan		kinerja
	Perindustrian			karyawan.
	Dan			
	Perdagangan			
	Provinsi Jawa			
	Tengah			
Rahayu	Pengaruh	X1	analisis	Kompensasi
(2009)	kompensasi dan	kompensasi,	regresi	berpengaruh
	lingkungan kerja	X2	linear	secara signifikan
	terhadap kinerja	lingkungan		terhadap kinerja
	dosen	kerja, dan Y		dosen dan
	Universitas	kinerja		lingkungan kerja
	kristen Indonesia	dosen		berpengaruh
	di Maluku			secara signifikan
				terhadap kinerja
				dosen
Suddin	pengaruh	X1	alat	Kepemimpinan,
(2010)	kepemimpinan,	Kepemimpi	analisis	motivasi dan
	motivasi, dan	nan, X2	regresi	lingkungan kerja
	lingkungan kerja	Motivasi,	linear	berpengaruh
	Terhadap kinerja	X3		positif dan
	pegawai	lingkungan		signifikan
	kecamatan	kerja, dan Y		terhadap kinerja
	laweyan Kota	kinerja		karyawan
	Surakarta	Pegawai		

F. Kerangka Konsep



Gambar 2.1 Kerangka berfikir

G. Hipotesis

H1: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo

H2: Lingkungan kerja (fisik) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo

H3: Disiplin kerja berpengaruhsignifikan terhadap kinerja karyawanPDAM Delta Tirta Sidoarjo

H4: Budaya organisasi, lingkunga kerja (fisik), dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas atau Variabel Independen (X)

Variabel bebas dalam penelitian terdiri atas Budaya Organisasi (X1) Lingkungan kerja fisik (X2) dan Disiplin Kerja (X3).



2. Variabel Terikat atau Variabel Dependen (Y)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

B. Jenis Dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian menurut tingkat eksplanasi, penelitian menurut tingkat eksplanasinya yaitu penelitian ini bermaksud menjelaskan beberapa varaibel-variabel yang di teliti serta hubungannya antara satu variabel dengan variabel lainnya.

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Alasan peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif adalah data yang sifatnya dapat diukur, rasional, dan sistematis.

C. Populasi Dan Sampel Penelitian

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PDAM Delta Tirta Sidoarjo yang berjumlah 57 karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian populasi atau sensus.

D. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

2. Uji Reliabilitas

Selain valid (sah) sebuah istrumen juga harus reliabel (dapat dipercaya), maksudnya isntrumen selain harus sesuai dengan kenyataan juga harus memiliki nilai ketepatan.

E. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Priyanto (2008:28) uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas adalah uji statistik nonparametrik kolmogrov-smirnov (K-S).

b. Uji Autokorelasi

Untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t1 (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi atau tidak terjadi autokorelasi.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model



regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksinya dengan cara menganalisis nilai toleransi dan *Variance Inflation Factor (VIF)*.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama mempengaruhi variabel terikat.

Y = b1X1 + b2X2 + b3X3 + e

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

b1, b2, b3 = Koefisien regresi

X1, X2, X3 = Variabel X

e = Varians pengganggu

3. Uji hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (Uji t) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Perusahaan

Sejarah berdirinya PDAM Delta Tirta pembentukannya Sidoarjo, proses PDAM "Delta Tirta" Kabupaten Sidoarjo tidak terlepas adanya suatu lembaga zaman Hindia Belanda yang dikenal dengan nama "Waterleiding Bodrijven" yang dikuasai oleh pemerintah Provinsi Jawa Timur yang berdiri berdasarkan Water Strekking Verordening Province Oost Java, tanggal 14 Desember 1983. Dengan adanya Perda Propinsi Dati 1 : No. 10 4/1976, tanggal Juli 1976, Pemerintah Kapupaten Sidoario menerima penyerahan sebanyak 1.904 Unit pelanggan yang meliputi wilayah Larangan, Candi, Candi Selatan, Porong, Gedangan, Waru, Buduran Selatan, Buduran Utara, Tanggulangin, Sepanjang, Kedurus, Driyorejo, Krian, Prambon dan Watu Tulis. Dan pada tanggal 5 Juli 1978 Peraturan Daerah Kabupaten Dati II Sidoarjo No. 5/1978 tentang Pembentukan Perusahaan



Daerah Air Minum (PDAM) disahkan oleh Gubernur KDH. Tingkat 1 Propinsi Jawa Timur, dengan Nomor: HK/498/1978.

B. Hasil Uji Instrumen

1. Pengujian Validitas

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien *Korelasi Pearson Product Moment* dengan SPSS diperoleh hasil bahwa keseluruhan item adalah valid, dimana terbukti r hitung lebih besar daripada r tabel.

2. Pengujian Reliabilitas

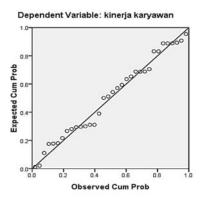
Dari hasil data yang diolah dapat diketahui bahwa dari masing – masing variabel memiliki nilai r alpha hitung (cronbach's Alpha) lebih besar dari pada nilai r alpha tabel dan lebih besar dari 0,6. Dengan demikian, hasil uji reliabilitas semua variabel adalah reliabel.

C. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Neti Herawati| 11.1.02.02.0226 Ekonomi - Manajemen Menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa data dalam variabel-variabel ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.3
Pengujian Multikolinearitas
Coefficients^a

	Collinearity Statistics		
Model	Tolerance	VIF	
(Constant) budaya organisasi lingkungan kerja fisik disiplin kerja	.607 .564 .875	_	

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Model regresi tidak mengalami gangguan multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan nilai tolerance untuk ke tiga variabel bebas lebih dari 0,10. Sementara perhitungan nilai VIF menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai kurang dari 10. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi tersebut.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.4 Auto-Korelasi

Mode I Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	1.944

- a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja fisik
- b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Nilai durbin watson (dw) yang dihasilkan adalah 1,944; nilai du (3,34) =1,65 sehingga 4-du=4-1,65=2,35 Dapat disimpulkan nilai

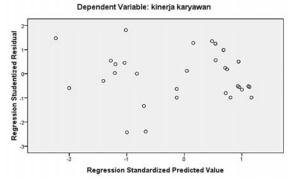
simki.unpkediri.ac.id



Durbin Watson (dw) terletak antara du s/d 4-u sehingga asumsi autokorelasi telah terpenuhi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.5 Ringkasan Hasil Regresi Berganda Coefficients^a

	Unstandardized Standardized				
	Coeffi	cients	Coefficients		
		Std.			
Model	В	Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2.184	3.110		.702	.488
budaya organisasi	.165	.078	.232	2.125	.042
lingkungan kerja fisik	.401	.074	.614	5.420	.000
disiplin kerja	.285	.087	.298	3.281	.003

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai budaya organisasi memiliki koefisien regresi 0,165, lingkungan kerja fisik memiliki koefisien regresi 0,401,

Neti Herawati| 11.1.02.02.0226 Ekonomi - Manajemen dan disiplin kerja memiliki koefisien regresi 0,285.

3. Koefisien Determinasi

Tabel 4.6 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

				Std. Error	
		R	Adjusted	of the	Durbin-
Model	R	Square	R Square	Estimate	Watson
1	.885 ^a	.783	.761	2.98511	1.944

- a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja fisik
- b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari tabel diatas diketahui nilai Square adalah Adjust R sebesar 0,761 Hal ini berarti 76,1% kinerja dapat dijelaskan oleh karyawan variabel budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja, sedangkan sisanya yaitu 23,9% (100% - 76,1%)kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.7 Hasil Uji t

	Unstand	lardized	Standardized		
	Coeffi	cients	Coefficients		
		Std.			
Model	В	Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2.184	3.110		.702	.488
budaya organisasi	.165	.078	.232	2.125	.042
lingkungan kerja fisik	.401	.074	.614	5.420	.000
disiplin kerja	.285	.087	.298	3.281	.003

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai budaya organisasi, lingkungan kerja fisik,

simki.unpkediri.ac.id



dan disiplin kerja memiliki nilai < 0,05 yang berarti H0 ditolak dan H2 diterima.

b. Uji Simultan (Uji F) Tabel 4.8 Hasil Uji F ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	965.055	3	321.685	36.100	.000 ^a
	Residual	267.327	30	8.911		
	Total	1232.382	33			

- a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja fisik
- b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung F 36,100> table =2.883dan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Berdasarkan pengujian tersebut menyimpilkan bahwa kinerja dipengaruhi karyawan secara bersama-sama dan signifikan oleh budaya variabel organisasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja. Dengan demikian, Ho ditolak dan H4 diterima.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fsik terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Delta Tirta Sidoarjo.

4. Pengaruh Budaya organisasi, Lingkungan kerja fisik Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (job performance) karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tindakan-tindakan ini akan terjadi apabila ada faktor-faktor mempengaruhi baik budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja Jadi apabila ketiga variabel dikombinasikan menjadi satu, maka simultan terdapat secara pengaruh yang signifikan budaya organisasi (X1), lingkungan kerja fisik (X2)dan disiplin kerja (X3)



berpengaruh signifikan terhadasp kinerja karyawan (Y).

BAB V PENUTUP

A. Kesimpualan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Delta Tirta sidoarjo. Hal ini berarti bahwa jika budaya organisasi lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan PDAM Delta Tirta sidoarjo

B. Saran-Saran

Adapun saran yang dapat diberikan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi PDAM Delta Tirta sidoarjo

Sebaiknya perusahaan berusaha menjunjung budaya organisasi dengan menerapkan norma-norma kerja, memberi kenyamanan pada lingkungan fisiknya serta tegas dalam menerapkan kedisiplinan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Telah terbukti bahwa besarnya pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin terhadap kinerja karyawan kerja adalah sebesar 76,1%. Berarti masih ada pengaruh variabel lain sebesar 23,9% yang mempengaruhi kinerja tetapi variabel karyawan akan tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Administratif Dan Operasional. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Crissida, Hery. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Summit Oto Finance Cabang Jember.

Dessler, Gary. 2000. *Human Resource Management 8th Edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Dwika, Candra. 2007.Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Studi pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah.

Guritno, Bambang dan Waridin. 2005.
"Pengaruh Persepsi Karyawan
Mengenai Perilaku Kepemimpinan,
Kepuasan Kerja dan Motivasi
Terhadap Kinerja." JRBI, Vol.1 No. 1,
pp.63-74

Hani Handoko. 1993. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi* 2.Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu S.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi



Revisi.Jakarta: Bumi Aksara.

- Imam Gozali. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 3.Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kurniawan. M. Rizky Nur. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Kepuasan Kerja Organisasi, dan terhadap Kinerja Organisasi Publik pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak.
- Mariam, Rani. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi pada Kantor Pusat Pt.Asuransi Jasa Indonesia (Persero) Semarang.
- Nawawi. Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pratama. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasin dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Ditanjung Kalimantan Selatan.
- Rahayu, Sri. 2009. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dosen Studi pada Universitas Kristen Indonesia Di Maluku.
- Rizky, Ariwibowo. 2011. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan

- Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Studi pada CV. Karya Mina Putra Rembang Devisi Kayu Semarang.
- Sartika, Ade. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Rumah Sakit Panti Wilasa "Citarum" Kota Semarang.
- Sedarmayanti. 2001. *SDM dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Suddin, Alwi. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Studi pada Kecamatan Laweyan Kota Surakarta.
- Tika, Moh. Pabundu. 2006. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Widyasrini, Sinta. 2010. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Disiplin Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Pertanahan Kota Semarang)."

 Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi, No. 26, Th. XVI, pp. 96-116