PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KARAKTERISTIK INDIVIDU, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET KOTA KEDIRI

SKRIPSI
Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
Pada Program Studi Manajemen

OLEH**:**

ERIK BASONI
NPM: 12.1.02.02.0287

FAKULTAS EKONOMI (FE)

UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA

UN PGRI KEDIRI

2016

Skripsioleh:

ERIK BASONI
NPM: 12.1.02.02.0287

Judul:

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KARAKTERISTIK INDIVIDU, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET KOTA KEDIRI

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Tanggal: 10 Agustus 2016

Pembimbing I	Pembimbing II
Ema Nurzainul, S.E., M.M.	**Restin Meilina, M.M.**
NIDN.0727127801	**NIDN. 0721058605**

ii

Skripsioleh:

ERIK BASONI
NPM: 12.1.02.02.0287

Judul:

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KARAKTERISTIK INDIVIDU, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET KOTA KEDIRI

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Prodi Manajemen UN PGRI Kediri
Pada tanggal: 10 Agustus 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : (Ema Nurzainul H, S.E., M.M.)
2. Penguji 1 : (Lilia Pasca R., Dr.)
3. Penguji 2 : (Restin Meilina, M.M.)

Mengetahui,
Dekan FE

Dr. Subagyo, M.M
NIDN.0717066601

iii

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KARAKTERISTIK INDIVIDU, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET KOTA KEDIRI

Erik Basoni
12.1.02.02.0287
Fakultas Ekonomi – Manajemen

erikbasoni25@gmail.com
Ema Nurzainul Hakimah, S.E, M.M. dan Restin Meilina, M.M.

ABSTRAK
Erik Basoni: Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kota Kediri. Skripsi, Manajemen, FE UNP Kediri, 2016.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Kinerja

Penelitian ini dilatar belakangi dari hasil pengamatan dan pengalaman peneliti, bahwa upaya menciptakan kinerja yang optimal terhadap karyawan BPKA Kota Kediri masih terdapat banyak kendala yang dihadapi. Seperti, karyawan datang kerja terlambat, kurangnya sarana dan prasarana serta kendala lainnya. Sehingga dapat dimisalkan permasalahan sebagai berikut : (1)Apakah variabel budaya organisasi, karakteristik individu, dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan(2))Apakah variabel budaya organisasi,karakteristik individu,dan lingkungan kerjaberpengaruh secara simultanterhadapkinerja karyawanpada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kota Kediri

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kota Kediri sebanyak 55 karyawan, yang menjadi populasi sekaligus menjadi sampel penelitian (sampel jenuh). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan angket (kuesioner). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi(X_1), karakteristik individu (X_2), dan lingkungan kerja (X_3), Sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan(Y). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dengan mempertimbangkan syarat uji asumsi klasik. Penganalisisan data menggunakan bantuan program SPSS *for windows* versi21.

Kesimpulan hasil penelitian adalah secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu variable budaya organisasi, karakteristik individu, dan lingkungan kerja, mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan (uji F) menunjukkan variable bebas budaya organisasi, karakteristik individu, dan lingkungan kerja, secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai koefisien sebesar 0,902, yang berarti variable bebas mampu menjelaskan variasi perubahan variable terikat sebesar 90,2% dan sisanya sebesar 9,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti kompetensi, gaya kepemimpinan, kompensasi dan lain sebagainya.

I. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan yang penting untuk menunjang aktivitas, kelangsungan, dan keberhasilan suatu perusahaan atau intansi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi apapun, suatu perusahaan harus dapat mengelola dan mengembangkan sumber daya yang dimilikinya seperti manusia, modal, material, dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kesuksesan suatu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kinerja atau prestasi kerja adalah pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing perusahaan. Dalam mencapai hasil kerja yang sesuai terdapat beberapa variabel yang mengikuti. Menurut Wirawan (2009: 6) faktor-faktor kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor internal karyawan, faktor lingkungan internal perusahaan, dan faktor lingkungan eksternal perusahaan. Faktor internal karyawan, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, tingkat pendidikan, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor lingkungan internal perusahaan, seperti iklim kerja kompensasi, metode kerja dan sebagianya. Sedangkan faktor lingkungan eksternal perusahaan adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan eskternal perusahaan. Seperti krisis ekonomi, inflasi, dan lainnya.

Setiap perusahaan memiliki faktor utama yang mempengaruhi kinerja, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi serta faktor-faktor lainnya. Dalam penelitian ini meneliti tentang budaya organisasi, karakteristik individu dan lingkungan kerja.

Menurut Mangkunegara (2008: 113) 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.

Budaya organisasi akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan, karena budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan dalam organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang ada pada setiap anggota dalam organisasi. Budaya organisasi juga mencerminkan spesifikasi suatu organisasi sehingga berbeda dengan organisasi lainnya. Penerapan budaya organisasi diperlukan untuk mendukung pencapaian sasaran perusahaan dan juga sebagai pendorong prestasi kerja karyawan agar dapat menjalankan tugas secara optimal sehingga kinerja karyawan tinggi.

Mengingat pentingnya tuntutan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, karateristik setiap karyawan juga menjadi hal yang diperhatikan. Menurut Ivancevich et al (2006:81) karakteristik individu adalah

> orang yang memandang berbagai hal secara berbeda dan akan berperilaku secara berbeda pula, orang yang memiliki sikap berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah.

orang yang memiliki kepribadian berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, rekan kerja dan bawahan. Karena karakteristik individu ini dapat menjadi tolak ukur seseorang ketika melakukan sesuatu dalam mengambil keputusan.

Selain itu, untuk mampu menciptakan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, masalah lingkungan kerja perlu diperhatikan. lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan perusahaan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan aktivitasnya. Menurut Basuki dan Susilowati (2005: 40), "lingkungan kerja" adalah "faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun nonfisik dalam suatu perusahaan". Antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif, dan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja suatu perusahaan. Jadi lingkungan kerja merupakan faktor penting yang berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Pada dasarnya penerapan budaya organisasi pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kota Kediri sudah baik serta karakteristik individu dan lingkungan kerja juga baik. Akan tetapi

masih ada karyawan yang datang kerja terlambat, istirahat lebih awal, bekerja kurang semangat, kurangnya sarana dan prasarana serta kendala-kendala yang lainnya. Sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kota Kediri"**.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian diskriptif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi 55 responden karyawan, serta dianalisis dengan uji validitas, uji realibilitas, tekhnik analisi data meliputi uji asumsi klasik, uji normalitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas, uji multikolinieritas, uji regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan menggunakan *Software SPSS* Versi 21. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh, menurut Sugiyono (2012:126) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan untuk sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

Penelitian ini pada dasarnya menitik beratkan pada masalah kinerja khususnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi, karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di kantor di BPKA Kota Kediri. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1) Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPKA Kota Kediri.
2) Karakteristik individu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPKA Kota Kediri.
3) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPKA Kota Kediri.
4) Budaya organisasi, karakteristik individu, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPKA Kota Kediri.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2006 *Prosedur Penelitian : suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan Ketigabelas. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Basuki, dan Indah Susilowati. 2005. Dampak Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja. *Jurnal JRBI*. Vol 1 No 1. Hal 331-47.

Fahmi, Irham. 2014. *Manajemen, teori, kasus, dan solusi*. Bandung: Alfabeta.

Ghozali, M. Fajri 2011. *Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Elex.

Ivancevich et al, John M.dkk. 2006.Perilaku dan Manajemen Organisasi, Jilid 1 dan 2 Jakarta ; Erlangga

Mangkunegara, A. Prabu. 2008. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama.

Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.

Mulyadi, D., Sulaeman E. & Ramdhani A. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Dan Pengairan Kabupaten karawang. *Jurnal Manajemen*, (Online), 09 (4), tersedia: http://www.jurnal.feunsika.ac.id/wp-content/uploads/2013/05/Pengaruh-Budaya-Organisasi-Terhadap-Kinerja-Pegawai-Pada-Dinas-Bina-Marga-Dan-Pengairan.pdf,

Putra, R.F., Utami, N.H. & Hakam, S.M. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Naraya Telematika Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, (Online), 06 (1), tersedia: http://www.administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/257/450,

Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Setyani, B.T. 2014. *Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Boyolali)*. Skripsi. Surakarta: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Subyantoro, Arif.2009.*karakteristik Individu,Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus di KUD Kabupaten Sleman)*. Skripsi.Yogyakarta : Fakultas Ekonomi, UPN "Veteran" Yogyakarta.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sukardi., 2007.*Metodologi Penelitian Pendidikan.* Jakarta: Bumi Aksara

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat