

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TERMINAL TELUK LAMONG SURABAYA

Wisnu Rangga Saputra

Universitas Negeri Surabaya

Wisnurangga325@gmail.com

Abstract

PT Terminal Teluk Lamong is a new company established four years ago. The company is engaged in ship service, goods service, dry bulk service, and container terminal service. PT Lamong Bay Terminal is a subsidiary of PT Pelabuhan Indonesia III (Persero). This company is the first port in Indonesia that uses the concept of environmentally friendly. "The First Green Port" is the motto of PT Terminal Teluk Lamong to support environmentally friendly harbor concept. This study aims to determine and explain the influence of organizational culture, work environment, and organizational commitment to employee performance on permanent employees at PT Terminal Teluk Lamong. This research is a type of research that uses quantitative approach with a population of 67 people and sampling technique using saturated sampling with a sample of all members of the population. Data analysis techniques using smartPLS software help. The results of this research show that a positive and significant effect of organizational culture on employee performance. The work environment does not effect on employee performance. Organizational commitment have no effect on employee performance.

Keywords: organizational culture, working environment, organizational commitment, employee performance

PENDAHULUAN

Pada Era Globalisasi saat ini sungguh memiliki banyak sekali tantangan yang harus siap diterima dilakukan oleh seluruh umat manusia untuk bisa berbenah diri dalam meningkatkan SDM (Sumber Daya Manusia) di dalamnya. Pembangunan kegiatan ekonomi sangat cepat perkembangan dan dalam satu dekade terakhir menghadapi perusahaan pada ekonomi yang lebih kompetitif dalam persaingan tidak terkecuali untuk perusahaan yang bergerak dalam bidang pelabuhan. Undang-undang Pelayaran tahun 2008 menghapus monopoli sektor pelabuhan dan memungkinkan adanya peluang untuk menumbuhkan adanya partisipasi baru dari sektor swasta. Hal ini dapat membangkitkan persaingan di sektor pelabuhan.

Dalam proses mengeluarkan barang atau dwelling time, di Indonesia merupakan yang terlama jika dibandingkan dengan negara anggota ASEAN lainnya, rata-rata mencapai 4 sampai 5 hari. Negara Singapura memiliki pelabuhan yang menjadi pelabuhan transit yang sangat berpeluang hanya

membutuhkan satu hari bongkar muat. Sedangkan Thailand dan Vietnam membutuhkan 2 sampai 3 hari. Negara Malaysia hanya 1 sampai 2 hari. Sekarang Indonesia menghadapi tantangan dari SDM yang harus secara tepat ditangani, baik secara kuantitas ataupun kualitas. Kinerja harus perlu ditingkatkan untuk menuju pencapaian kinerja yang lebih baik, berkualitas, dan profesional. Riani (2011:97) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang secara menyeluruh dalam waktu tertentu untuk menjalankan tugas, seperti standar dari hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang menjadi ketentuan dan kesepakatan bersama.

Menurut Fahmi (2016:137) mengartikan kinerja adalah pencapaian yang mampu diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang mampu dihasilkan selama periode tertentu. Menurut Suryadi dan Rosyidi (2013) faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kinerja dari organisasi adalah budaya organisasi, motivasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kedisiplinan, iklim organisasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi. Sedangkan penelitian yang pernah

dilakukan oleh Syauta, dkk (2012) juga menunjukkan hasil adanya pengaruh budaya organisasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Cintia dan Gilang (2016) lingkungan kerja adalah semua tentang sarana dan prasarana berdekatan dengan karyawan yang menjalankan kegiatan yang mampu mempengaruhi kegiatan bekerja. Lingkungan kerja tersebut meliputi tempat, fasilitas atau alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan juga hubungan pekerjaan antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Hal tersebut menunjukkan jika lingkungan kerja juga memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Penelitian serupa juga pernah dilakukan oleh Malik. *et al* (2011) mendapatkan hasil dimana ada hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Syahrudin (2016) menyampaikan bahwa komitmen organisasi ialah hubungan anggota dalam sebuah organisasi menggunakan rasa percaya dan menerima secara kokoh terhadap tujuan maupun nilai-nilai organisasi, kesediaan guna berjuang untuk keperluan organisasi, kemauan yang kuat demi menjaga tempat dalam organisasi. Maka komitmen yang positif akan mempengaruhi kerjanya. Penelitian ini didukung oleh penelitian Tanuwibowo dan Sutanto (2014) yang juga menyatakan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Terminal Teluk Lamong. PT Terminal Teluk Lamong ialah anak perusahaan dari PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) dengan target pembangunan untuk mengembangkan Pelabuhan Tanjung Perak. Peralatan semi-otomatis unggul dan ramah lingkungan melengkapi perusahaan ini, PT Terminal Teluk Lamong diharap menjadi solusi terbaik pemecah arus kepadatan dan untuk mempercepat arus penyebaran barang dari dan untuk wilayah Indonesia kawasan timur khususnya. PT Terminal Teluk Lamong memberikan pelayanan barang curah kering dan jasa bongkar muat peti kemas. Dengan peralatan modern perusahaan, Terminal Teluk Lamong mampu mendorong dan menggerakkan perekonomian di negara Indonesia.

PT Terminal Teluk Lamong merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa kepelabuhan, dimana keunggulannya adalah pelayanan dan sistem manajemen yang berbasis teknologi. PT Terminal Teluk Lamong memiliki kinerja karyawan yang cukup baik, dimana penilaian dari kinerja perusahaan diukur berdasarkan pendekatan hasil kerja (*result approach*) dan perilaku kerja (*behavior approach*) guna memahami strategi implementasi pemberian nilai kinerja individu mampu dijalankan di PT Terminal Teluk Lamong dan sekaligus

mencakup berbagai aspek. PT Terminal Teluk Lamong memiliki seperangkat nilai-nilai asumsi dasar berbeda dengan perusahaan lain. Seperangkat nilai serta asumsi tersebut harus dapat tercipta secara maksimal, untuk itu perusahaan perlu paham betul budaya organisasi yang menjadi dasar perusahaan yaitu Hi-SPEED (*High Committed, Skillfull, Professionall, Enthusiasm, Excellent, Dicipline*). Budaya organisasi diharapkan mendorong berkembangnya PT Terminal Teluk Lamong hingga saat ini. Budaya organisasi dalam perusahaan memang telah diterapkan dan sudah menjadi bagian dari pekerjaan seluruh karyawan dalam perusahaan PT Terminal Teluk Lamong.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu staf dalam perusahaan, menyampaikan bahwa budaya organisasi yang diterapkan sudah baik dalam penerapannya. Namun perlu peningkatan dalam menciptakan budaya yang baik karena ada beberapa nilai dalam budaya yang kurang mampu diterapkan dengan baik. Selain faktor budaya organisasi, faktor lingkungan kerja fisik pun juga mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja pada perusahaan PT Terminal Teluk Lamong sudah baik ditinjau dari penggunaan alat-alat yang sudah tergolong modern yang semakin memudahkan dalam pekerjaan. Faktor keamanan pun juga sudah baik karena adanya penjagaan disetiap titik dalam kantor ataupun pada wilayah menuju kantor. Komitmen dalam perusahaan PT Terminal Teluk Lamong dirasa sudah cukup baik. Ditinjau dari hasil wawancara dengan salah satu staf perusahaan yang menegaskan jika komitmen karyawan untuk perusahaan sudah baik. Setiap karyawan punya komitmen yang menjadi dasar mereka untuk tetap berada di perusahaan. Apa yang membuat mereka berkomitmen dengan perusahaan merupakan sesuatu yang mereka sendiri yang tahu. Hal-hal tersebut perlu kiranya dikaitkan dengan kinerja pada perusahaan apakah memiliki dampak atau tidak, oleh karena itu menjadi hal yang menarik untuk diteliti.

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang tersebut maka dapat diketahui tujuan dari adanya penelitian ini yaitu sebagai berikut: Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Terminal Teluk Lamong. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Terminal Teluk Lamong. Selanjutnya untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Terminal Teluk Lamong.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Budaya Organisasi

Definisi budaya organisasi menurut Sulistiawan (2017) adalah adanya keyakinan, nilai dan sikap umum yang ada, acuan di dalam organisasi, diterapkan lebih sederhana mungkin, budaya merupakan bagaimana untuk melakukan hal diperusahaan. Menurut Pawirosumarto (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diterima seluruh anggota dalam organisasi, itu dipelajari, diterapkan dan dikembangkan menjadi sistem perekat, sebagai acuan bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Budaya organisasi menurut Rahmi (2014) merupakan bentuk keyakinan, asumsi dasar, nilai-nilai, norma-norma perilaku, ideologi, sikap, kebiasaan dan harapan-harapan yang dimiliki setiap organisasi yang direpresentasikan melalui tata perilaku dan tindakan anggota organisasi. Atas dasar definisi yang budaya organisasi sudah dijelaskan dari banyak penelitian maka disimpulkan budaya organisasi ialah nilai-nilai atau kebiasaan-kebiasaan dalam organisasi yang menghasilkan norma-norma yang menjadi pedoman perilaku seluruh anggota organisasi dalam melakukan kegiatan-kegiatan organisasi.

Lingkungan Kerja

Menurut Pawirosumarto (2017) lingkungan kerja adalah wadah di mana karyawan melakukan aktivitas mereka, di mana dapat membawa efek positif dan negatif bagi karyawan untuk mencapai hasil-hasilnya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberi dampak baik pada kelangsungan pekerjaan, sementara lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif pada kelangsungan pekerjaannya. Menurut Cintia dan Gilang (2016) pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat di sekitar para pekerja dan mampu berpengaruh terhadap dirinya guna menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Definisi lingkungan kerja menurut Sulistiawan (2017) adalah segala sesuatu yang berada disekitar para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya baik yang berupa fisik maupun non fisik. Sunyoto (2012) mengartikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitaran para karyawan dan yang dapat berpengaruh pada dirinya dalam menjalankan semua tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Menurut Malik *et, al* (2011), setiap organisasi wajib memantau internal dan lingkungan eksternal untuk pencapaian tujuan tertentu.

Komitmen Organisasi

Pendapat Sopiah (2008) menjelaskan jika komitmen organisasi ialah hubungan anggota dalam sebuah organisasi

menggunakan rasa percaya dan menerima secara kokoh terhadap tujuan maupun nilai-nilai organisasi, kesediaan guna berjuang untuk keperluan organisasi, kemauan yang kuat demi menjaga tempat dalam organisasi. Komitmen organisasi merupakan sesuatu yang melebihi rasa setia yang berbeda terhadap organisasi, tetapi beda pula diantara karyawan dan organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi tinggi jika mempunyai rasa percaya maupun setuju dengan tujuan dan nilai organisasi, dengan harapan mencapai tujuan organisasi, dan punya ambisi kuat tetap bertahan pada organisasi (Sopiah, 2008). Menurut Kaswan (2012:293) mengartikan komitmen organisasi ialah rasa yang menunjukkan loyalitas karyawannya terhadap organisasi atau proses lanjutan yang mana organisasi menunjukkan perhatiannya pada organisasi. Sedangkan Mathis dan Jackson (2008) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan level yang mana karyawan sungguh-sungguh dan menyepakati tujuan organisasional, ataupun ingin bertahan bersama organisasi tersebut.

Kinerja Karyawan

Pengertian menurut Sinambela (2012:186) menjelaskan kinerja hasil aktifitas organisasi dalam keseluruhan guna mencukupi kebutuhan-kebutuhan sebagai ketetapan dari anggota kelompok berkaitan melalui apa yang telah dilakukan dengan sistematis serta mampu meningkatkan kualitas organisasi dengan kontinyu untuk capai kebutuhan yang efektif. Menurut Sulistiawan dkk (2017) kinerja merupakan apa yang dihasilkan atau pencapaian kerja (output) pada kualitas dan kuantitas mampu di capai SDM pada waktu atau periode tertentu ketika melaksnakan tugas pekerjaan berkaitan dengan tanggung jawab apa yang diserahkan kepadanya. Menurut Wibowo (2010) mengungkapkan jika kinerja berasal dari definisi performance. Kinerja memiliki pengertian yang luas, bukan saja dilihat dari pencapaian kerja, tetapi dari bagaimana proses pekerjaan tersebut berjalan. Menurut Cintia dan Gilang (2016) Kinerja merupakan pengukuran efisiensi produktif dengan membandingkan niali hasil masukan ataupun keluaran. Masukan(input) kiranya hanya terbatas pada tenaga kerja, untuk keluaran(output) mampu diukur dengan satuan fisik, bentuk, dan nilai. Atas dasar pemaparan berkaitan dengan kinerja karyawan yang sudah dipaparkan oleh penelitian oleh karenanya ditarik kesimpulan jika kinerja karyawan merupakan pencapaian kerja yang dilakukan oleh individu atau tim pada organisasi yang berorientasi pada tugas dan tuntutan dalam periode tertentu.

Hipotesis

H1 : Diduga Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Terminal

Teluk Lamong

- H2 : Diduga Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Teluk Lamong
- H3 : Diduga Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Teluk Lamong

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dijalankan di penelitian ini berjenis penelitian dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Pendekatan deskriptif kuantitatif ialah penelitian menitik beratkan terhadap pengujian hipotesis dengan alat analisis metode statistik ataupun dengan hasil kesimpulan-kesimpulan yang mampu dinyatakan secara umum. Penelitian ini menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 67 karyawan kantor PT Terminal Teluk Lamong. Menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh. Pada penelitian ini menggunakan variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi. Sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Uji Validitas ialah suatu uji data yang bertujuan untuk mengetahui tingkat keabsahan tiap poin atau butir pernyataan dalam angket (kuesioner). Pengujian validitas yang dilakukan menggunakan bantuan aplikasi SPSS Windows V.23.0, Product Moment Pearson merupakan teknik korelasi yang digunakan dengan taraf signifikansi 0,05. Menurut Sugiyono (2015) instrumen yang valid harap memiliki faktor ataupun item dengan jumlah nilai korelasi (r) melebihi dari 0,30 ataupun menurut Santoso (2004) tingkat signifiikansi korelasi harus ada di bawah $= 0,05$. Uji reliabilitas diujikan guna mencari tahu sampai mana alat pengukur tersebut mampu atau sanggup dan tetap konsisten saat melaksanakan dua kali pengukuran atau lebih terhadap kelompok yang sesuai dengan alat ukur yang sama. Pengujian Cronbach Alpha berfungsi guna mengukur level keandalan (reliability) dari tiap-tiap angket variabel. batas yang digunakan guna menunjukkan pernyataan itu reliabble jika nilai Cronbach Alpha $> 0,70$ (Santoso,2015). Pada pengujian yang dilakukan untuk uji hipotesis di penelitian sekarang diguankan aplikasi Structural Equation model (SEM) dengan metode analisisnya menggunakan Partial Least Square (PLS) versi 3.0. Partial Least Square (PLS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pada hasil pengolahan karakteristik responden dari data yang diperoleh peneliti pada karyawan PT Terminal Teluk Lamong dengan jumlah karyawan yang menjadi subyek penelitian terdiri dari 44 orang bernilai 65,7 % dengan jenis kelamin laki-laki dan dengan jumlah 23 orang atau 34,3 % mempunyai jenis kelamin perempuan. Pada PT Terminal Teluk Lamong di dominasi oleh karyawan yang memiliki usia 25–35 tahun atau lahir pada tahun 1983-1993 atau dengan jumlah 46 atau 68,7%. Mayoritas karyawan PT Terminal Teluk Lamong didominasi pendidikan terakhir sarjana S1 dengan jumlah 48 orang atau 71,6 %. Sedangkan untuk masa kerja, semua karyawan PT Terminal Teluk Lamong memiliki masa kerja dibawah 5 tahun.

Uji Validitas

Indikator pada penelitian bisa dinyatakan valid jika telah menghasilkan hasil korelasi diatas 0,70. apabila pada hasil perhitungan pada level pengembangan skala loadingnya 0,50 sampai 0,60 mampu diterima (Ghozali, 2013:40). Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat jika outer loading dari tiap-tiap pernyataan dari variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan bernilai lebih besar dari 0,5. Maka indikator dalam penelitian ini dapat dikatakan valid untuk mengukur pengaruh setiap variable. Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan seluruh outer loading bernilai 0,50, artinya variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan memiliki convergent validity yang baik. Nilai cross loading menghasilkan adanya discriminant validity sesuai dikareankan nilai korelasi sudah cukup tinggi.

Uji Reliabilitas

Composite reliability digunakan untuk menghitung hasil reliabilitas antara konstruk indikator dari konstruk yang membentuknya. Untuk variabel budaya organisasi memiliki nilai composite reliability sebesar 0,911 dimana angka tersebut memiliki nilai lebih dari 0,70 sehingga untuk variabel tersebut dinyatakan reliability. Variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini memiliki nilai composite reliability sebesar 0,887 lebih besar dari 0,70 maka variabel lingkungan kerja dinyatakan reliability. Variabel komitmen organisasi memiliki nilai composite reliability sebesar 0,894 atau lebih besar dari 0,70 maka variabel komitmen organisasi dinyatakan reliability. Begitu pula dengan variabel kinerja karyawan memiliki nilai composite reliability 0,903 atau lebih besar dari 0,70 maka dari keempat variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reliability.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Terminal Teluk Lamong.

Berdasarkan uji analisis deskriptif, budaya organisasi yang ada pada karyawan di PT Terminal Teluk Lamong masuk kategori tinggi mencapai rata-rata 4,31. Hasil ini mengartikan bahwa budaya organisasi yang diterapkan karyawan di PT Terminal Teluk Lamong dapat membuat kinerja karyawan lebih efektif dan maksimal. Melalui hasil uji kausalitas dengan menggunakan software smartPLS 3.0, didapat hasil yang menunjukkan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Terminal Teluk Lamong. Nilai koefisien parameter yang dihasilkan sebesar 0,392 yang berarti terdapat pengaruh positif pada budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi budaya organisasi yang dilaksanakan di perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan di PT Terminal Teluk Lamong, begitu pula sebaliknya. Sedangkan nilai *t-statistic* sebesar 3,469 yang lebih besar dari nilai *t-tabel* yaitu 1,96. Hal tersebut menghasilkan jika pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan, yang berarti semakin tinggi atau rendahnya tingkat budaya organisasi yang ada di perusahaan akan mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hakim (2015), dibuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Selanjutnya secara rinci dapat dijelaskan bahwa tujuh indikator budaya organisasi yaitu Inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas berpengaruh terhadap kinerja. Ada beberapa alasan yang dapat menjelaskan hubungan antara kedua variabel ini. Pertama, Hakim (2015) menjelaskan bahwa karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan efektif dan efisien sesuai dengan waktu yang ditentukan dan sumber daya yang tersedia. Hal ini dapat terkait dengan bagaimana inovasi dan pengambilan resiko yang dilakukan di perusahaan dimana karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang ditentukan dan sumber daya yang terbatas, hal ini membuat karyawan lebih inovatif dalam menyelesaikan tugasnya dan tanggung jawabnya.

Kedua, Hakim (2015) menjelaskan bahwa karyawan diharapkan melakukan pekerjaan dengan benar dan mencapai tujuan sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi. Perhatian terhadap detail yang ada di perusahaan ini sangat diperhatikan dalam hasil pekerjaan karyawan dimana karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan benar dan sekecil mungkin membuat kesalahan. Alasan ketiga menurut Hakim (2015)

menjelaskan bahwa karyawan diharapkan untuk menyelesaikan sejumlah tugas sesuai dengan target yang ditetapkan oleh organisasi. Hal ini berkaitan dengan orientasi hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Hasil yang dicapai oleh karyawan bertujuan agar tercapainya suatu tujuan dari perusahaan. Alasan keempat, Hakim (2015) yang menjelaskan bahwa menjaga dan mempertahankan diri, niat baik, dan sungguh-sungguh. Orientasi manusia yang diharapkan oleh perusahaan adalah bagaimana perusahaan ini sangat menginginkan karyawan menjadi karyawan yang unggul dan berkualitas secara individu untuk menghadapi persaingan perusahaan di sektor pelabuhan. Alasan kelima berkaitan dengan orientasi tim, Hakim (2015) yang menjelaskan bahwa karyawan perlu menjaga dan mempertahankan kerja sama dengan rekan kerja dan bawahan. Karyawan dalam perusahaan dituntut untuk mampu menyelesaikan pekerjaan secara kelompok dengan rekan kerja. Karena mengingat kerja sama antar karyawan sangat penting demi tujuan bersama. Alasan keenam, Hakim (2015) menyatakan bahwa setiap karyawan harus memiliki sikap dan perilaku agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik mungkin. Agresivitas yang ada di perusahaan terlihat dari bagaimana karyawan sangat antusias, menerima, dan bertanggung jawab dengan apa yang telah disepakati oleh perusahaan kepada karyawan. Alasan ketujuh berkaitan dengan stabilitas, dimana penelitian dari Hakim (2015) menjelaskan bahwa melakukan pekerjaan dengan baik dan benar tanpa perlu pengawasan supervisor yang bersangkutan. Dalam perusahaan, karyawan dituntut untuk sadar dan menghormati aturan-aturan yang mengikatnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Sulistiawan, dkk (2017), menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi budaya organisasi maka kinerja karyawan akan juga meningkat.. Hi-SPEED (High Committed, Skilfulness, Professional, Enthusiasm, Excellent, dan Discipline) yang merupakan budaya organisasi yang ada dan diterapkan di perusahaan PT. Terminal Teluk Lamong. Dengan adanya penilaian yang digunakan oleh perusahaan PT. Terminal Teluk Lamong yaitu perilaku kerja (behavior approach) yang menilai tentang tingkah laku karyawan selama melaksanakan pekerjaan yang diukur dari sikap karyawan selama bekerja. Hal ini merupakan salah satu sistem penilaian yang digunakan perusahaan untuk menilai kinerja karyawan dalam periode tertentu. Maka dari itu setiap karyawan perlu memahami arti penting budaya organisasi Hi-SPEED yang ada.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Terminal Teluk Lamong

Berdasarkan hasil uji kausalitas dengan menggunakan software smartPLS 3.0, diperoleh hasil lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Terminal Teluk Lamong. Nilai koefisien parameter yang dihasilkan sebesar 0,181 yang berarti terdapat pengaruh positif pada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai t-statistics sebesar 1,457 lebih kecil dari nilai t-tabel yaitu 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah tidak signifikan, yang berarti semakin tinggi atau rendahnya tingkat lingkungan kerja yang diberikan perusahaan tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga temuan ini menolak hipotesis kedua.

Berdasarkan uji analisis deskriptif variabel lingkungan kerja pada karyawan di PT Terminal Teluk Lamong termasuk dalam kategori tinggi yaitu mencapai rata-rata 4,24. Berdasarkan nilai rata-rata untuk setiap indikator menunjukkan bahwa untuk variabel lingkungan kerja yang memiliki rata-rata tertinggi berada pada indikator penerangan dalam ruang kerja yang memiliki skor rata-rata 4,34. Hal ini menunjukkan bahwa penerangan yang berada di tempat kerja ini memiliki pengaruh yang besar terhadap kenyamanan para karyawan saat bekerja. Perusahaan mengkombinasikan penerangan dari luar (sinar matahari) dan dari lampu-lampu untuk penerangan di ruang kerja maupun luar ruang kerja. Sedangkan skor rata-rata terendah adalah indikator keamanan di tempat kerja dengan skor rata-rata 4,11. Hal ini didefinisikan bahwa karyawan merasa kurang puas dengan pengamanan yang ada di perusahaan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Pawirosumarto, *et al.* (2017) yang menjelaskan bahwa dalam lingkungan kerja yang baik bukanlah hal yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak selalu hal menjadi yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Parveen, *et al.* (2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian Pawirosumarto *et al.* (2017) Dalam penelitian tersebut juga menyampaikan bahwa lingkungan kerja yang baik bukanlah hal yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Terminal Teluk Lamong

Berdasarkan uji analisis deskriptif dimana komitmen organisasi pada karyawan PT Terminal Teluk Lamong termasuk dalam kategori tinggi yaitu mencapai rata-rata 4,07. Hal ini menunjukkan dengan adanya komitmen

organisasi dari karyawan pada perusahaan PT Terminal Teluk Lamong dapat membuat kinerja karyawan lebih maksimal yang disebabkan karena adanya komitmen untuk bertahan dan loyal dengan perusahaan. Berdasarkan distribusi jawaban responden didapatkan bahwa indikator komitmen afektif memiliki skor rata-rata tertinggi sebesar 4,19. Hal ini menunjukkan bahwa dengan karyawan memiliki komitmen afektif dalam perusahaan maka mereka mempunyai komitmen yang tinggi kepada perusahaan. Hal ini disebabkan karena mereka merasa menjadi bagian yang dari perusahaan. Karyawan juga sepenuhnya ingin mencapai tujuan dari perusahaan.

Sedangkan nilai t-statistics sebesar 1,428 yang lebih kecil dari nilai t-tabel yaitu 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah tidak signifikan, yang berarti semakin tinggi atau rendahnya tingkat komitmen organisasi dari karyawan pada PT Terminal Teluk Lamong tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan bahwa besarnya komitmen organisasi karyawan tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Besar kecilnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan tetap pada PT Terminal Teluk Lamong tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena karyawan pada PT Terminal Teluk Lamong menjelaskan bahwa karyawan mempunyai komitmen terhadap perusahaan karena tuntutan dari faktor keluarga yang membuat karyawan tetap ingin di perusahaan. Penghasilan yang didapatkan dari perusahaan juga cukup untuk memenuhi kebutuhannya.

Dalam perusahaan PT Terminal Teluk Lamong, hubungan baik diantara petinggi perusahaan dengan karyawannya dinilai sangat penting dalam rangka menjalin kekeluargaan dalam perusahaan. Rasa kekeluargaan inilah yang akan memabangun hubungan baik antara karyawan dan atasan. Rasa kekeluargaan ini juga yang akan membuat karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja namun belum tentu akan tetap bertahan di perusahaan dengan waktu yang lama. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Harwiki (2015) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun tidak mendukung penelitian Ahmed & Shaheen (2011), Tanuwibowo & Sutanto (2014), Syahrums, *dkk* (2016), dan Syauta. *et al.* (2012) yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, menyatakan bahwa

budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang ada perusahaan, maka akan meningkat pula kinerja karyawan pada PT Terminal Teluk Lamong. Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Terminal Teluk Lamong. Komitmen organisasi karyawan memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Terminal Teluk Lamong.

Saran yang diberikan oleh peneliti kepada perusahaan PT Terminal Teluk Lamong adalah agar perusahaan mempertahankan kualitas budaya organisasi yang ada di perusahaan. Kegiatan seperti workshop atau sosialisasi yang dilakukan dengan cara menguatkan budaya organisasi tanpa ada rasa takut, cemas dan frustrasi menanamkan nilai-nilai budaya organisasi yang diharapkan oleh perusahaan. Penilaian kinerja karyawan pada perusahaan PT Terminal Teluk Lamong menggunakan penilaian perilaku kerja (behavior approach) yang membuat karyawan harus mampu menunjukkan sikap yang baik dan sesuai dengan budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan. Perusahaan seharusnya perlu memperhatikan tentang keamanan dalam perusahaan. Parkir kendaraan karyawan atau tamu perusahaan yang ada kiranya juga perlu ada penjagaan khusus dari pihak keamanan perusahaan, cukup dengan adanya 2 petugas yang berjaga di sektor parkir sudah cukup untuk menjaga area tersebut. Fasilitas-fasilitas karyawan di dalam perusahaan perlu juga diperhatikan oleh perusahaan. Penulis menyarankan bahwa adanya ruang tamu di dalam departemen kiranya dapat diberi pembatas agar karyawan-karyawan di dalam departemen dapat bekerja dengan nyaman. dengan hal ini diharapkan karyawan dapat bekerja dengan tenang dan tetap menjaga konsentrasi. Penulis juga menyarankan agar fasilitas-fasilitas kantor seperti id card untuk akses masuk karyawan kedalam ruangan tetap dijaga karena perusahaan tidak dengan mudah memberikan id card baru kepada karyawan apabila terjadi kehilangan. Perusahaan diharapkan mampu memberi yang terbaik untuk karyawannya, baik tentang gaji, fasilitas, dan tunjangan. Penulis menyarankan perusahaan memberi wewenang lebih kepada karyawan dan melibatkan karyawan dalam beberapa kegiatan yang cukup penting. Dimana hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa jadi bagian penting dalam perusahaan dan tidak akan meninggalkan perusahaan. Menambah bobot kerja karyawan seperti ikut serta ketika adanya keperluan kantor di kantor pusat yang tidak langsung

meningkatkan pemahaman dan pengalaman yang lebih. Membebaskan karyawan untuk berkomunikasi dan berdiskusi dengan atasan ketika jam kerja atau dengan sesama karyawan akan meningkatkan rasa kekeluargaan dalam perusahaan. Hal ini diharapkan akan mampu meningkatkan komitmen para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Cintia, E., & Gilang, A. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Nonfisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kppn Bandung I. *Jurnal Sositologi*, 15(1), 136–154.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, Adnan. 2015. Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment to Performance: Study In Hospital Of District South Konawe Of Southeast Sulawesi. *The International Journal Of Engineering And Science (IJES)*, 4(5), 33-41.
- Harwiki, Wiwiek. 2016. The Impact of Servant Leadership on Organization Culture, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behaviour (OCB) and Employee Performance in Women Cooperatives. *Social and Behavioral Science*, 3(1), 283-290.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Malik, M. Imran, et al. 2011. A Study Of Work Environment And Employees' Performance In Pakistan. *African Journal Of Business Management*, 5(34), 13227-13232.
- Mathews, C and Khann, I.K. 2016. Impact of Work Environment on Performance of Employees in Manufacturing Sector in India. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 5(4), 852–855.
- Mathis Robert L dan Jackson John H. 2008. *Human Resource Management*, alih bahasa. Jakarta : Salemba Empat.

- Nitisemito, Alex S. 2006. *Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya. Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Parveen, Sajida et al. 2012. Impact Of Office Facilities And Workplace Milieu On Employees' Performance: A Case Study Of Sargodha University. *Asian Journal of Empirical Research*, 2(4), 96-117.
- Pawirosumarto, S. 2016. The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture towards Job Satisfaction and Its Implication towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 58(2), 1–21.
- Rahmi, Sri. 2014. *Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi. Ilustrasi Dibidang Pendidikan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Renah, Anatalia and Setyadi, Djoko. 2014. The Influence of Organizational Culture , Working Environment and Educational Training on Motivation and Performance of Government Employees at West Kutai Regency East Kalimantan. *European Journal of Business and Management*, 6(30), 182–192.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Shaheen, W. A, Ahmad, Z., Shafi, N., & Dost, M. K. Bin. 2011. Impact of Employee Commitment on Organizational Performance. *Arabian Journal of Business Management Review*, 1(3), 87–98.
- Simaremare, C. D., & Isyandi, H. B. 2015. Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT . Federal International Finance Wilayah Riau. *Jurnal Tepak Manajemen*, VII(3), 377–387.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Administrasi Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sulistiawan, D., dkk. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *journal FEB Unmul Kinerja*, 14(2), 61–69.
- Suryadi, A. & Rosyidi, H. 2013. Analisis Faktor Budaya Perusahaan. *University of Michigan Business School*, 4(2), 166–180.
- Syahrum, A., Drg, P., Ida, H., Brahmasari, A., & Nugroho, R. 2016. Effect of Competence , Organizational Culture and Climate of Organization to the Organizational Commitment , Job Satisfaction and the Performance of Employees in the Scope of Makassar City Government. *International Journal of Business and Management Invention*, 5(4), 52–64.
- Syauta, Jack Henry et al. 2012. The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia). *International Journal of Business and Management Invention*, 1(1), 69-76.
- Tanuwiwowo, J. C., & Sutanto, E. M. 2014. Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Trikonomika*, 13(2), 136–144.
- Wibowo. 2010. *Budaya Organisasi : Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta : Rajawali Pers