

# **Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kabupaten Tabanan**

I Made Sugitranditayasa

Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Warmadewa Denpasar Bali

[\\*Sugitranditayasa@gmail.com](mailto:Sugitranditayasa@gmail.com)

## **Abstrak**

Kinerja Karyawan merupakan aspek yang terpenting dalam manajemen sumber daya manusia dimana kinerja karyawan merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah budaya organisasi, kompetensi dan lingkungan kerja fisik. Penelitian ini dilaksanakan di PDAM Kabupaten Tabanan. Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Tabanan. Jumlah Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 78 orang karyawan. Alat analisis data terdiri dari uji validitas dan reliabilitas instrument penelitian, uji asumsi klasik, analisis persamaan garis regresi linear berganda, uji statistik F (F-test) serta uji statistik t (t-test). Hasil analisis yang diperoleh yaitu variabel budaya organisasi, kompetensi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Tabanan.

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

## **Abstract**

*Employee Performance is the most important aspect in human resource management where employee performance is a system used to assess and find out whether an employee has carried out his work as a whole. Some factors that can affect employee performance include organizational culture, physical work environment funding competencies. This research was carried out in PDAM Tabanan Regency. The purpose of this research is to determine the effect of organizational culture, competence and physical work environment on employee performance in PDAM Tabanan Regency. The number of samples used in this study were 78 employees. The data analysis tool consists of the validity and reliability test of the research instrument, the classic assumption test, the analysis of the multiple linear regression equation, the F statistical test (F-test) and the statistical test t (t-test). The analysis results obtained are organizational culture variables, competency and physical work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance in Tabanan Regency PDAM.*

**Keywords:** *organizational culture, competence and physical work environment employee performance*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena tercapainya suatu tujuan baik itu tujuan jangka panjang maupun jangka pendek di tentukan oleh sumber daya manusia yang ada dalam organisasi itu sendiri. Karena pentingnya sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, maka setiap organisasi/perusahaan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif untuk untuk menjalankan sebuah perusahaan. Setiap perusahaan sepatutnya memperhatikan pengelolaan sumber daya manusianya dengan baik agar diperoleh kinerja karyawan yang diinginkan perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Kinerja Karyawan merupakan aspek yang terpenting dalam manajemen sumber daya manusia. Sedarmayanti (dalam Maulana, dkk,2015:4) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dankompetensi (bagaimana seseorang dapat mencapainya). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Kasmir (2016:189-193), diantaranya kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Namun dalam penelitian ini peneliti mengangkat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi, kompetensi dan lingkungan kerja fisik.

PDAM Kabupaten Tabanan yang merupakan salah satu perusahaan daerah yang mengelola pendistribusian air bersih ke masyarakat di sekitar Tabanan. Hasil observasi awal peneliti ke PDAM Kabupaten Tabanan bahwa terjadi penurunan kinerja berupa pelayanan yang belum maksimal dari pihak PDAM Kabupaten Tabanan. Karyawan PDAM Kabupaten Tabanan sering mengalami kendala kendala yang berkaitan dengan budaya organisasi, kompetensi, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan. Permasalahan yang berkaitan dengan budaya organisasi di PDAM Kabupaten Tabanan adalah beberapa karyawan belum memiliki budaya yang kuat kalau dilihat dari perilakunya, dimana dalam melaksanakan tugas sering menunggu instruksi dari pimpinan padahal seluruh karyawan sudah mendapat pendelegasian tugas yang jelas sesuai dengan job masing-masing dan beberapa karyawan terlihat seperti tidak mempunyai rasa keterikatan dengan perusahaan, sehingga mengganggapbekerja pada PDAM Kabupaten Tabanan sebagai sebuah tempat untuk mencari penghidupan semata, sehingga dalam melayani masyarakat sekitarnya pun sering mengharapkan imbalan yang semestinya sudah merupakan kewajiban para karyawan dalam melayani pelanggan.

Permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi pada PDAM Kabupaten Tabanan adalah ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan posisi yang ditugaskan. Seperti bagian *accounting* dipegang oleh sarjana lulusan manajemen dan *security* tidak memiliki pengalaman dan sertifikat pendidikan satpam. Begitu juga dengan jabatan – jabatan lainnya, PDAM Kabupaten Tabanan banyak mempekerjakan karyawan yang tidak sesuai dengan jurusan yang didapat saat mengecam pendidikan.

Permasalahan berkaitan dengan lingkungan kerja fisik dapat dilihat dari kurang rapinya penataan ruangan, antar ruangan karyawan sangat sempit sehingga karyawan merasa kurang leluasa dalam bekerja, penerangan ruangan yang sanngat kurang sehingga penglihatan menjadi terganggu, sirkulasi udara yang kurang lancar, kebisingan lalu lintas di tempat bekerja dan kurangnya pewangi ruangan agar karyawan merasa nyaan berada didalam ruangan yang ber AC.

Berdasarkan kenyataan tersebut maka penelitian ini bertujuan mengkaji lebih dalam tentang pengaruh budaya organisasi, kompetensi, lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di PDAM Tabanan.

## I. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PDAM Kabupaten Tabanan yang berlokasi di Jalan Wagimin No. 27 Kediri Tabanan. Dalam penelitian ini yang menjadi obyek penelitian adalah pengaruh budaya organisasi, kompetensi, lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Tabanan. Sampel yang telah ditetapkan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 78 Responden.

## II. HASIL PENELITIAN

### Karakteristik Responden

Karakteristik responden penelitian pada PDAM Kabupaten Tabanan dilihat dari beberapa kriteria, yaitu: jenis kelamin, umur, dan tingkat pendidikan disajikan sebagai berikut :

**Tabel 1**

Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin tahun 2018

No.	Jenis Kelamin	Jumlah responden (orang)	Persentase (persen)
1.	Laki-Laki	44	56.4
2.	Perempuan	34	43.6
	Jumlah	78	100

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih dominan yaitu sebanyak 44 orang atau 56,4% dan jenis kelamin perempuan sebanyak 34 orang atau 43,6% sehingga karyawan pada PDAM Kabupaten Tabanan lebih banyak yang berjenis kelamin laki-laki.

**Tabel 2**

Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Umur Tahun 2018

No.	Umur	Jumlah responden (orang)	Persentase (persen)
1.	21-30 Thn	59	75.6
2.	31-40 Thn	19	24.4
	Jumlah	78	100

Tabel 2 menunjukkan responden dalam penelitian ini sebagian besar memiliki umur berkisar 21- 30 tahun sebanyak 59 orang atau sebesar 75,6% dan umur 31 – 40 tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 24,4%. Jadi umur responden masih dalam usia produktif.

**Tabel 3**  
Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2018

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden (orang)	Persentase (Persen)
1	SMA/K	69	88.5
2	S1	9	11.5
	Jumlah	78	100

Tabel 3 menunjukkan jumlah responden mayoritas mempunyai tingkat pendidikan SMA/K sebanyak 69 orang atau sebesar 88,5% dan S1 sebanyak 9 orang atau sebesar 11,5%.

### Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah jika  $r = 0,3$ . Jadi jika korelasi antara butir skor dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Instrumen yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu instrument dikatakan *reliable* atau handal, apabila memiliki koefisien alpha ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,60. Hasil uji validitas dan reliabilitas indikator-indikator variabel budaya organisasi, kompetensi, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

**Tabel 4**

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan	Alpha Cronbach	Keterangan
1	Budaya Organisasi ( $X_1$ )	X <sub>1.1</sub>	0.759	Valid	0,741	Reliable
		X <sub>1.2</sub>	0.748	Valid		
		X <sub>1.3</sub>	0.747	Valid		
		X <sub>1.4</sub>	0.753	Valid		
2	Kompetensi ( $X_2$ )	X <sub>2.1</sub>	0.810	Valid	0,770	Reliable
		X <sub>2.2</sub>	0.723	Valid		
		X <sub>2.3</sub>	0.783	Valid		
		X <sub>2.4</sub>	0.649	Valid		
		X <sub>2.5</sub>	0.645	Valid		

3	Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	0.784	Valid	0,764	Reliable
		X <sub>3.2</sub>	0.791	Valid		
		X <sub>3.3</sub>	0.761	Valid		
		X <sub>3.4</sub>	0.724	Valid		
4	Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1</sub>	0.676	Valid	0,810	Reliable
		Y <sub>2</sub>	0.691	Valid		
		Y <sub>3</sub>	0.884	Valid		
		Y <sub>4</sub>	0.881	Valid		
		Y <sub>5</sub>	0.629	Valid		

Berdasarkan Tabel 4 tersebut di atas maka semua variabel nilai koefisien korelasi berada di atas 0,30 dan nilai koefisien *Alpha Cronbach* berada di atas 0,60 sehingga semua instrumen tersebut adalah *Valid* dan *Reliable*.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara budaya organisasi, kompetensi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Regresi linier berganda dinyatakan dalam bentuk persamaan garis regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

Y = kinerja karyawan

X<sub>1</sub> = budaya organisasi

X<sub>3</sub> = lingkungan kerja fisik

b<sub>2</sub> = koefisien regresi dari X<sub>2</sub>

α = Nilai konstanta

X<sub>2</sub> = kompetensi

b<sub>1</sub> = koefisien regresi dari X<sub>1</sub>

b<sub>3</sub> = koefisien regresi dari X<sub>3</sub>

Adapun rangkuman dari hasil pengolahan data tersebut dapat dilihat pada Tabel 16 berikut :

**Tabel 5**

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda antara Variabel Terikat dengan Variabel Bebas

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> )	0.488	0.086	0.391	5.656	0.000
Kompetensi (X <sub>2</sub> )	0.478	0.079	0.456	6.050	0.000
Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>3</sub> )	0.288	0.089	0.229	3.225	0.002
<i>(Constant)</i> : -1.742					
F Statistik : 61.318					
Sig F : 0,000					

Dari hasil perhitungan koefisien regresi pada Tabel 5 di atas dapat di buat persamaan model regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -1.742 + 0.391X_1 + 0.456X_2 + 0.229X_3$$

- X<sub>1</sub> = + 0.391, menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Tabanan, apabila budaya organisasi meningkat maka kinerja karyawan PDAM Kabupaten Tabanan akan mengalami peningkatan sebesar 0,391.

- b.  $X_2 = + 0.456$ , menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Tabanan, apabila kompetensi meningkat maka kinerja karyawan PDAM Kabupaten Tabanan mengalami peningkatan sebesar 0,456.
- c.  $X_3 = + 0,229$ , menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Tabanan, apabila lingkungan kerja fisik semakin meningkat maka kinerja karyawan PDAM Kabupaten Tabanan mengalami peningkatan sebesar 0,229.

**Uji-F (F-test)**

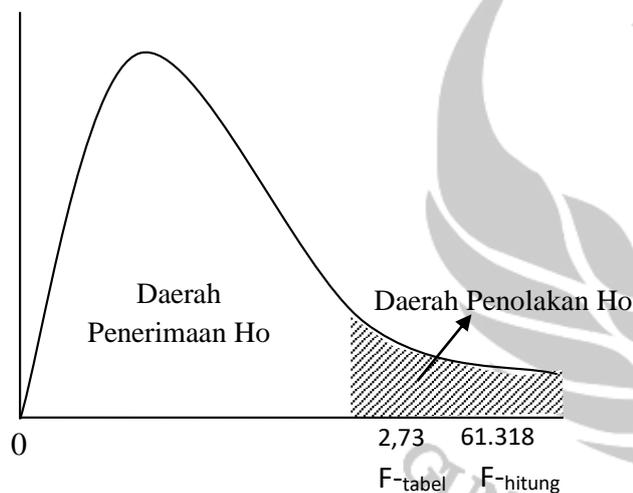
a. Kriteria Pengujian

- 1) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (2.73), maka  $H_0$  ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan.
- 2) Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  (2,73), maka  $H_0$  diterima berarti ada pengaruh yang tidak signifikan.

b. Penentuan F-hitung

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan program SPSS, dapat dilihat hasil uji menunjukkan F hitung sebesar 61.318 dengan signifikansi 0,000, maka berikut disajikan kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis dengan uji-F pada Gambar 1

**Gambar 1**  
Kurva Distribusi F



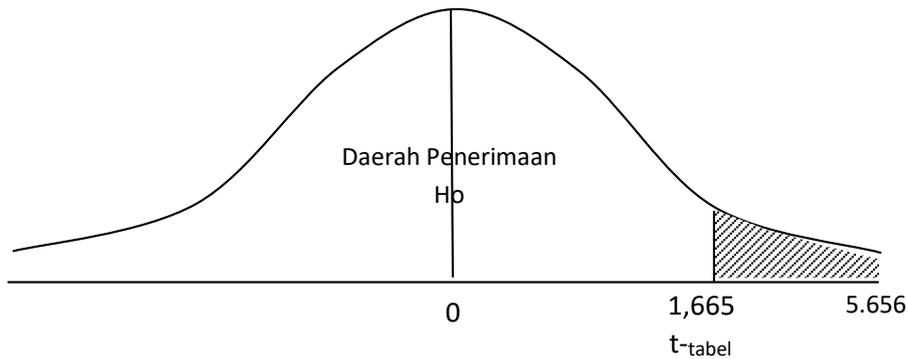
Hasil perhitungan dan sesuai dengan Gambar 1, diperoleh F hitung 61.318 dibandingkan dengan nilai F tabel = 2,73 jadi nilai F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel dan F-hitung berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Ini berarti bahwa pada taraf  $\alpha = 5\%$  secara simultan budaya organisasi ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) berpengaruh nyata (signifikan) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PDAM Kabupaten Tabanan.

**Uji t (t-test)**

Uji ini digunakan untuk menguji signifikan masing-masing koefisien regresi, sehingga diketahui apakah secara individu budaya organisasi ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PDAM Kabupaten Tabanan adalah memang nyata terjadi signifikan) atau hanya diperoleh secara kebetulan.

**Gambar 2**

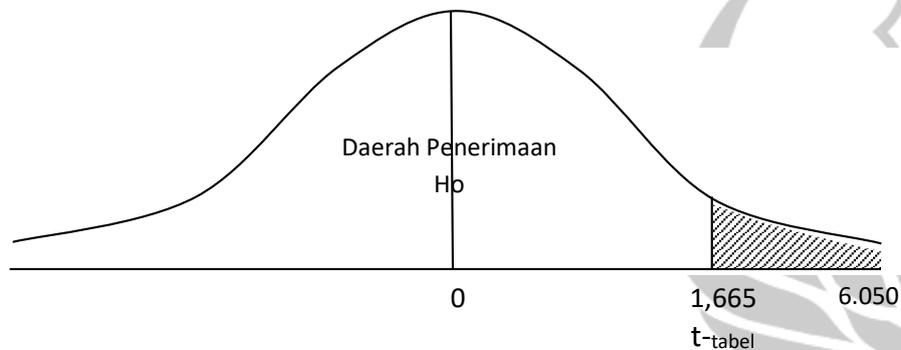
Kurva Distribusi t Budaya Organisasi ( $X_1$ )



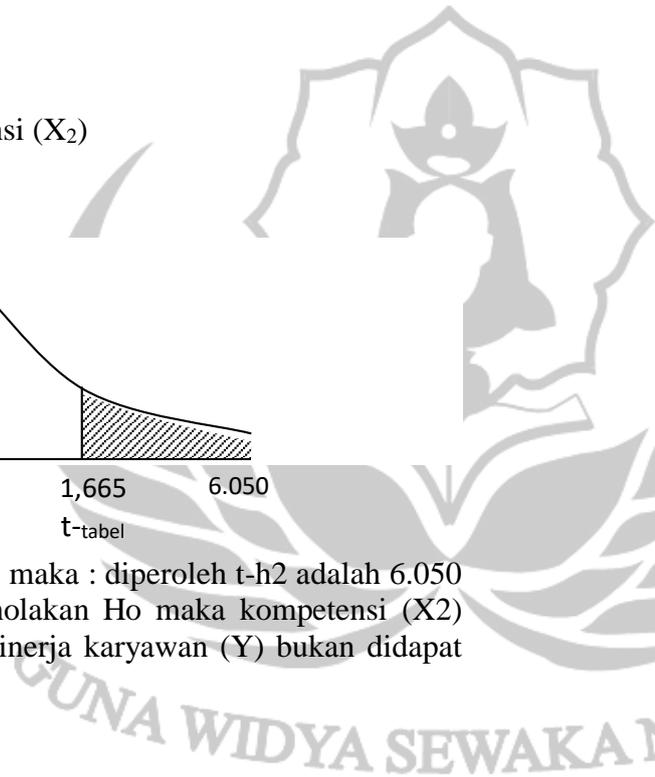
Sesuai hasil perhitungan dan berdasarkan Gambar 2 maka : diperoleh  $t_{\text{h1}}$  adalah 5.656 lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  (1,665) berada pada daerah penolakan  $H_0$  maka budaya organisasi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) bukan didapat secara kebetulan.

**Tabel 3**

Kurva Distribusi-t Kompetensi ( $X_2$ )

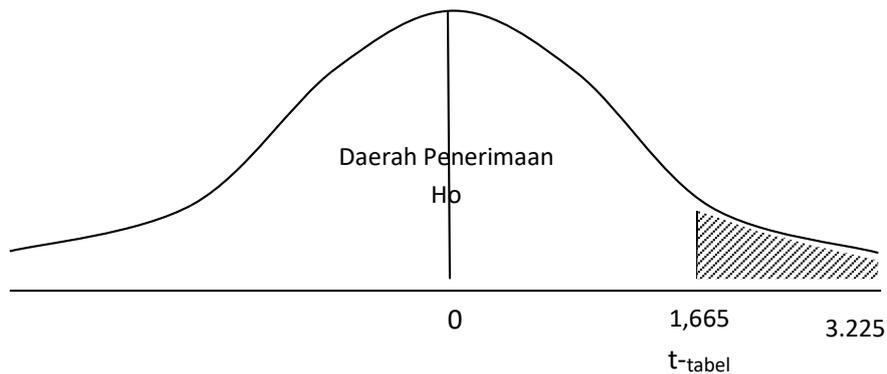


Sesuai hasil perhitungan dan berdasarkan Gambar 3 maka : diperoleh  $t_{\text{h2}}$  adalah 6.050 lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  (1,665) berada pada daerah penolakan  $H_0$  maka kompetensi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) bukan didapat secara kebetulan.



**Gambar 4**

Kurva Distribusi-t Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ )



Sesuai hasil perhitungan dan berdasarkan Gambar 4 maka : diperoleh  $t_{h3}$  adalah 3.225 lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,665) berada pada daerah penolakan  $H_0$  maka lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) bukan didapat secara kebetulan.

### III. SIMPULAN

Analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan garis regresi linier antara budaya organisasi, kompetensi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan  $Y = -1.742 + 0.391X_1 + 0.456X_2 + 0.229X_3$ , ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Tabanan dipengaruhi secara serempak oleh variabel budaya organisasi, kompetensi dan lingkungan kerja fisik.

Berdasarkan Uji F diketahui  $F_{hitung}$  (61.318) >  $F_{tabel}$  (2,73) dengan nilai signifikansi F adalah  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel budaya organisasi, kompetensi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Tabanan.

Uji  $t_1$  untuk variabel budaya organisasi dapat dijelaskan bahwa  $t_{hitung}$  (5.656) >  $t_{tabel}$  (1,665) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_i$  diterima yang berarti bahwa variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Koefisien regresi  $\beta_1$  (variabel budaya organisasi) sebesar 0.391, menunjukkan bahwa meningkatnya budaya organisasi maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan PDAM Kabupaten Tabanan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardani, dkk (2016) dan Jamaludin, dkk (2017) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji  $t_2$  untuk variabel kompetensi dapat dijelaskan bahwa  $t_{hitung}$  (6.050) >  $t_{tabel}$  (1,665) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_i$  diterima yang berarti bahwa variabel kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Koefisien regresi  $\beta_2$  (variabel kompetensi) sebesar 0.456, menunjukkan bahwa meningkatnya kompetensi maka akan meningkatkan kinerja karyawan PDAM Kabupaten Tabanan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartika & Sugiarto (2014) dan Sholehatusya'diah (2017) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji  $t_3$  untuk variabel lingkungan kerja fisik dapat dijelaskan bahwa  $t_{hitung}$  (3.225) >  $t_{tabel}$  (1,665) dengan tingkat signifikansi  $0,002 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_i$  diterima yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Koefisien regresi  $\beta_3$  (variabel lingkungan kerja fisik) sebesar 0.229,

menunjukkan bahwa meningkatnya lingkungan kerja fisik maka akan meningkatkan kinerja karyawan PDAM Kabupaten Tabanan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Norianggono, dkk (2014) dan Widianingrum dan Djastuti (2016) yang menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Maulana, F.H., Hamid, D., Mayoan, Y. (2015). *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal administrasi bisnis. Vol.2. No.1.*
- Kartika, Lucia Nurbani dan Agus Sugiarto. 2014. *Pengaruh Tingkat Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran. Vol 17 No 1*
- Kasmir, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Raja Grafindo, Jakarta
- Norianggono, Yacinda Chresstela Prasidya. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya).*
- Sholehatusya'diah. 2016. *Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor PT. Kitadin Tenggarong Seberang*
- Wardani, Rodiathul Kusuma, dkk. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasim Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Karya Indah Buana Surabaya)*
- Widianingrum, Ayu dan Djastuti, Indi. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasional IV Semarang)*