

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Pada Karyawan Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Malang)**

Cici Firdian
Department of Management FEB UMM
E-mail: cicifirdiandi@gmail.com

ABSTRACT

The purposes of this research are, first, is to describe culture organization, work environment and employee performance at Balai Peneletian Tanaman Pemanis dan Serat Malang. Second know whether work environment moderating significant impact culture organization of the performance of employees at Balai Peneletian Tanaman Pemanis and Serat Malang. Sample in this research are employees of administration 40 respondents. Technique data collection using interviews, the questionnaire and documentation. Instrument the analysis used in this research using range the scale and Moderated Regression Analysis (MRA). The results of the analysis range scale culture organizations including on the criteria strong , work environment including on the criteria conducive and performance including the high criteria. The results of the analysis MRS said environment moderating significant impact culture organization of the performance of employees Balai Peneletian Tanaman Pemanis and Serat Malang.

Keywords: *Cultural organization, Work Environment and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok dalam organisasi dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan

efektif (Ghoniayah dan Masurip. 2011:119).

Memiliki karyawan dengan tingkat kinerja yang tinggi merupakan keinginan semua perusahaan ataupun organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri adalah lingkungan kerja dan budaya organisasi. Lingkungan kerja haruslah sesuai dengan kebutuhan dari karyawan agar karyawan tersebut dapat lebih maksimal dalam menyelesaikan tugas.

Menurut Nitisemito (1992:182) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi

dirinya sendiri dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Nitisemito (1992: 159) lingkungan kerja diukur melalui suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan fasilitas kerja. Menurut Rivai & Mulyadi (2012), budaya adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos, ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi. Menurut Rivai & Mulyadi (2012) budaya organisasi adalah kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan untuk mencapai tujuan organisasi.

Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat (Balittas) yang terletak di Jln. Raya Karangploso, 199 Malang merupakan Balai Penelitian yang mempunyai mandat menangani tanaman perkebunan meliputi tanaman pemanis, serat,

kapas, yang didirikan pada tahun 1918. Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Permasalahan peningkatan kinerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana cara mengembangkan budaya organisasi yang efektif serta bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar karyawan dapat dan mau bekerja optimal sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Fenomena yang terjadi pada karyawan Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat, yaitu kurang maksimalnya kinerja karyawan. Hal ini terlihat dengan banyaknya karyawan yang sering tidak memenuhi target pekerjaan. Target pekerjaan yang ingin dicapai Balittas Malang pada Tahun 2015 dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1 Target Pekerjaan Bagian Tata Usaha Balittas Malang Tahun 2015

Sasaran Strategis	Target	Realisasi	Capaian (%)
Menyusun konsep rencana kenaikan gaji, kenaikan pangkat, pelatihan, mutasi karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku	50 kali	43 kali	86%
Melaksanakan dan mengecek kegiatan pengelolaan arsip agar mudah dan cepat ditemukan bila dibutuhkan	30 kali	27 kali	90%
Melaksanakan kegiatan urusan rumah tangga dalam menata maupun membersihkan ruangan agar terasa nyaman dalam bekerja	45 kali	38 kali	84%

Tabel 1 menunjukkan bahwa capaian seluruh sasaran pada tahun 2015 belum terlaksana semua dan belum mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini akan menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan seseorang dalam bekerja, dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja. Menurunnya kinerja akan berdampak kurang baik bagi perkembangan organisasi sehingga organisasi harus dapat mengatasi masalah yang terjadi agar karyawan dapat meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan yang ditentukan organisasi, serta karyawan harus bisa bekerjasama dengan baik dalam berupaya mencapai yang diinginkan organisasi.

Dalam penelitian ini, penulis melakukan wawancara kepada karyawan Balittas yang diperoleh informasi bahwa fenomena yang terjadi dalam lingkungan kerja di Balittas adalah hubungan dengan rekan kerja yaitu masih banyak karyawan yang kurang bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan Balittas. Jadi dapat dikatakan lingkungan kerja Balittas tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Hal ini menjadi masalah yang menyebabkan kinerja karyawan menurun, dengan adanya masalah dalam lingkungan kerja memberikan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas yang berdampak pada target yang diberikan organisasi tidak tercapai. Terciptanya lingkungan kerja yang baik, diharapkan karyawan mempunyai kinerja yang tinggi, sehingga tujuan organisasi dapat

tercapai. Permasalahan lain yang timbul berkaitan dengan kinerja karyawan Balittas adalah budaya organisasi. Sejak berdirinya organisasi secara sadar atau tidak, pendiri meletakkan dasar bagi budaya organisasi yang didirikan. Mereka mempunyai suatu visi sebagaimana seharusnya organisasi itu, kemudian visi tersebut diimplementasikan oleh anggota organisasi menjadi perilaku organisasi. Dengan bertumbuhnya organisasi sebagai hasil interaksi organisasi dengan lingkungannya, secara sadar nilai-nilai pokok tertentu mengalami perubahan.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Alex S. Nitisemito (2006) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara maksimal, sehat, aman dan nyaman.

Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut karyawan serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya hasil yang optimal yang diukur melalui: suasana kerja meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja.

Kebersihan lingkungan kerja yaitu dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan disekitar tempat kerja karyawan. Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis

dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Tersedianya fasilitas kerja yaitu tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja. Keamanan kerja yaitu jaminan terhadap keamanan selama bekerja akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong semangat kerja untuk lebih giat bekerja, seperti satpam selalu melakukan pengecekan di setiap ruangan guna untuk memastikan keamanan

Menurut Luthans dalam Susanto (2006:11) budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang akan berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Menurut Sarplin dalam Susanto (2006:120) budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dengan struktur formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.

Luthans (dalam Lako, 2004:33) mengidentifikasi 6 karakteristik didalam budaya organisasi yang sdapat dijadikan sebagai ukuran dalam menggambarkan budaya yang terdapat pada suatu organisasi yaitu perilaku individu yang tampak yaitu ketika anggota organisasi berinteraksi satu sama lain, mereka menggunakan bahasa, istilah, dan ritual umum yang berkaitan dengan rasa hormat dan cara berperilaku. Norma-norma yang ada dalam organisasi adalah berlakunya norma tersebut, dalam arti setiap karyawan harus menaatinya, seperti memakai

pakaian kerja, karyawan harus absen ketika datang dan pulang kerja, memakai tanda pengenalan kerja. Nilai-nilai yang dominan dalam kehidupan organisasi adalah nilai-nilai yang disepakati dan tertanam dalam suatu lingkup organisasi yang mengakar pada suatu kebiasaan seperti melakukan briefing agar pekerjaan dapat terencana dengan baik, mengadakan pertemuan khusus untuk evaluasi.

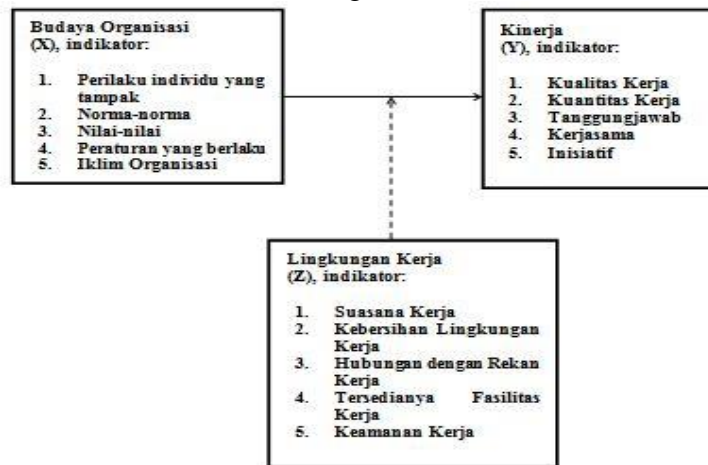
Peraturan yang berlaku adalah aturan-aturan yang tegas dari organisasi. Seperti karyawan harus mempelajari peraturan ini agar keberadaanya dapat diterima dalam organisasi. Iklim organisasi seperti cara para anggota organisasi berinteraksi dengan rekan kerja seperti atasan, bawahan dan antar karyawan. Pada dasarnya seorang karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk dapat menunjukkan suatu kinerja terbaik yang bisa ditunjukkan oleh karyawan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2009:67) kinerja karyawan dapat dinilai dari kualitas kerja yaitu menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kuantitas kerja yaitu menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. Tanggungjawab

yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Kerja sama yaitu mampu menjalin hubungan kerja baik pada unit kerjanya atau dengan unit kerja lainnya. Inisiatif yaitu dengan adanya inisiatif dari dalam diri anggota

organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah. Berdasarkan pada teori yang telah di kemukakan mengenai budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi diatas, dapat digambarkan sebuah model kerangka berfikir sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian



Berdasarkan landasan teori diatas, dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat. Balittas terletak di Jln. Raya Karangploso, 199 Malang. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian *survey*, dimana peneliti melakukan wawancara dalam pengumpulan data. Menurut (Singarimbun, 2001),

penelitian *survey* adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2002:57). Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga administrasi Balai Penelitian Tanaman Tembakau dan Serat (kepegawaian, keuangan, rumah tangga dan perlengkapan) sejumlah 40 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan

menggunakan teknik *total sampling*. Digunakan teknik ini karena populasi yang akan diteliti kurang dari 100 orang sehingga sampel yang diambil berasal dari keseluruhan populasi yang ada dalam Balittas yang berjumlah 40 orang.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan lembaran angket yang berisi daftar pertanyaan kepada responden atau karyawan Balittas Malang. Interval pertanyaan dalam angket ini adalah 1-5 dengan pernyataan Sangat Tidak Setuju (STS) hingga Sangat Setuju (SS). Teknik pengukuran variabel dengan menggunakan skala likert untuk memberikan nilai terhadap jawaban responden.

Menurut Sugiyono (2001) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Skala pengukuran atas jawaban dari hasil pernyataan dengan menggunakan

skala *likert*. Definisi operasional variabel merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari hasil uji validitas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator yang digunakan mempunyai nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} . Hal ini berarti item dalam pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini layak atau valid digunakan sebagai pengumpul data.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai dari *alpha cronbach* untuk semua variabel $> 0,6$. Karena nilai *alpha cronbach* lebih besar dari 0,6, maka dapat dinyatakan bahwa item pertanyaan yang digunakan untuk penelitian ini sudah reliabel. Normalitas adalah syarat yang harus dipenuhi oleh suatu sebaran data sebelum melakukan analisis. Hasil Output dari pengujian normalitas dengan Kolmogorof-Smirnov adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Normalitas Variabel

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.21805391
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.056
	Negative	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		.441
Asymp. Sig. (2 tailed)		.990

Tabel 2. Hasil Rentang Budaya Organisasi

Item	Skor Jawaban Responden					Skor Rentang Skala	Keterangan
	SS	S	N	TS	STS		
X1.1	21	17	2	0	0	176	Sangat Kuat
X2.2	27	12	1	0	0	186	Sangat Kuat
X3.3	23	17	0	0	0	183	Sangat Kuat
X4.4	2	20	13	3	0	135	Cukup Kuat
X5.5	5	21	9	5	0	140	Kuat
Total						823	
Rata-rata						165	Kuat

Berdasarkan Tabel 2 dapat dikatakan bahwa rata – rata budaya organisasi yang dimiliki oleh karyawan pada Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Malang kuat, dari kategorisasi di atas dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Malang.

Jadi disini ketika suatu budaya organisasi itu kuat dalam artian budaya organisasi yang mengacu pada *reward* atau *punishment* di suatu perusahaan itu kuat, hal tersebut bisa menjadi suatu senjata yang ampuh dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam memajukan perusahaannya.

Tabel 3. Hasil Rentang Skala Lingkungan Kerja

Item	Skor Jawaban Responden					Skor Rentang Skala	Keterangan
	SS	S	N	TS	STS		
Z1.1	6	22	8	4	0	150	Kondusif
Z2.2	14	22	3	1	0	169	Sangat Kondusif
Z3.3	13	26	1	0	0	172	Sangat Kondusif
Z4.4	3	29	5	3	0	152	Kondusif
Z5.5	2	20	13	3	0	135	Cukup Kondusif
Total						778	
Rata-rata						156	Kondusif

Berdasarkan Tabel 3 dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja bisa di katakan kondusif. Dari hasil pengkategorisasian di atas dapat di ketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh dalam menentukan kinerja suatu karyawan pada Balittas Malang. Dalam suatu perusahaan, lingkungan kerja

memiliki pengaruh besar di dalam suatu perusahaan, karena dengan lingkungan kerja yang baik para karyawan bisa mendapatkan kenyamanan tersendiri dalam mengerjakan tugas yang diberikan sehingga pekerjaan tersebut cepat terselesaikan dengan hasil yang maksimal pula.

Tabel 4. Hasil Rentang Skala Kinerja

Item	Skor Jawaban Responden					Skor Rentang Skala	Keterangan
	SS	S	N	TS	STS		
Y1.1	27	13	0	0	0	187	Sangat Tinggi
Y2.2	2	20	13	3	0	135	Cukup Tinggi
Y3.3	11	25	2	2	0	165	Tinggi
Y4.4	5	30	3	2	0	158	Tinggi
Y5.5	25	15	0	0	0	185	Sangat Tinggi
Total						827	
Rata-rata						165	Tinggi

Berdasarkan Tabel 4 dapat dikatakan bahwa rata – rata kinerja karyawan pada Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Malang bisa di katakan tinggi, hal ini membuktikan bahwa tingkat antusiasme karyawan pada Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Malang dalam menyelesaikan pekerjaannya lumayan baik dari hasil jawaban dari kuisioner.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disajikan hasil *Moderated Regression Analysis* (MRA) yang digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja memoderasi signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Malang yang secara lengkap dapat diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil MRA

Variabel Terikat	Variabel Bebas & Moderasi	<i>Unstandardized Coefficients</i>	T _{hitung}	Sig.
Kinerja	Budaya Organisasi	1,954	2,097	0,043
	Lingkungan Kerja	2,093	2,224	0,032
	Moderasi (X*Z)	-0,080	-1,744	0,089
Konstanta		: -27,809		
R		: 0,783		
R square		: 0,612		
Adjusted R square		: 0,581		
F		19,488		
Probabilitas		0,000		

Berdasarkan pada Tabel 5 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = -27,809 + 1,954 X_1 + 2,093 X_2 - 0,080 X_1 * X_2 + \epsilon$
Berdasarkan analisis pada Tabel 5 diperoleh hasil R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,612. Hal ini menunjukkan keragaman (kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel

budaya organisasi, lingkungan kerja dan moderasi yaitu sebesar 0,612. Dengan kata lain, kontribusi budaya organisasi, lingkungan kerja dan moderasi terhadap kinerja sebesar 61,2%, sedangkan sisanya sebesar 38,8% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas disini.

Tabel 6. Hasil Uji F (simultan)

Nilai F_{hitung}	Nilai F_{tabel}	Sig.	Keterangan
19,488	3,25	0,000	H1 Diterima

Pada tabel 6 didapatkan F_{hitung} sebesar 19,488 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dari perhitungan F_{tabel} yang sudah dilakukan, didapatkan nilai F_{tabel} sebesar 3,25 yang nilainya lebih kecil daripada F_{hitung} yang berarti

menerima hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Malang.

Tabel 7. Hasil Uji T (parsial)

Variabel	Nilai F_{hitung}	Nilai F_{tabel}	Sig.	Keterangan
Budaya Organisasi	2,097	2,026	0,043	H1 Diterima
Lingkungan Kerja	2,224	2,026	0,032	H1 Diterima
Moderasi (X*Z)	-1,744	2,026	0,089	H1 Diterima

Dari uraian hasil t_{hitung} dan t_{tabel} pada tabel 7 maka lingkungan kerja (Z) memoderasi pengaruh signifikan budaya organisasi (X) terhadap kinerja (Y) dari hasil perhitungan parsial menunjukkan bahwa pada taraf nyata 5% ($\alpha=0,05$) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -2,021 karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (-1,744 > -2,021), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja (Z) memoderasi pengaruh budaya organisasi (X) terhadap kinerja (Y). Jadi hipotesis ke-1 (H_1) dikatakan bahwa lingkungan kerja memoderasi pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Tingkat budaya organisasi pada Balittas Malang memiliki skor rentang skala rata-rata sebesar 165 yang masuk dalam rentang skala dengan kriteria kuat. Hal ini menunjukkan bahwa, karyawan yang ada pada Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Malang masing-masing memiliki budaya organisasi

yang kuat selama di perusahaan. Dalam hal ini tentu saja budaya organisasi berperan sebagai penunjang kinerja seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada. Hasil penelitian ini diperkuat oleh (Chatman Jennnifer dan Bersade, 1997) yang menyatakan budaya organisasi yang kuat membantu kinerja organisasi karena menciptakan suatu tingkatan yang luar biasa dalam diri karyawan.

Kinerja karyawan di Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Malang memiliki skor rentang skala rata-rata sebesar 165 yang masuk dalam rentang skala dengan kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa hal ini bahwa tingkat antusiasme karyawan pada Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Malang dalam menyelesaikan pekerjaannya baik hal tersebut dapat diketahui dari hampir seluruh responden mampu mencapai kuantitas pekerjaan dan meningkatkan hasil kerja yang dicapai dalam perusahaan.

Keadaan ini dibuktikan dengan karyawan yang memberikan kontribusi kepada tim atau rekan kerja lain dan mampu bekerja sama dengan setiap rekan kerja serta mampu meminimalisir jumlah kesalahan yang terjadi di perusahaan.

Lingkungan kerja yang ada di Balai penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Malang memiliki skor rentang skala rata-rata sebesar 156 yang masuk dalam rentang skala dengan kriteria kondusif. Di dalam suatu perusahaan, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang bisa dikatakan besar di dalam suatu perusahaan, karena dengan lingkungan kerja yang baik para karyawan bisa mendapatkan kenyamanan tersendiri dalam mengerjakan tugas yang diberikan sehingga pekerjaan tersebut cepat terselesaikan dengan hasil yang maksimal pula.

Hasil perhitungan MRA menunjukkan bahwa, lingkungan kerja dapat memoderasi pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Balai penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Malang. Hal ini diperkuat dengan hasil pengujian hipotesis secara simultan dan parsial yang menyatakan hipotesis yang diajukan dapat diterima secara simultan dan parsial. Hal ini dapat dijelaskan, ketika karyawan memiliki budaya organisasi yang kuat, maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Dilihat dari koefisien determinasi untuk model regresi MRA sebesar 0,612, nilai ini mengindikasikan sebesar 61,2% variasi dari kinerja dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi,

lingkungan kerja dan moderasi (interaksi antara budaya organisasi dan lingkungan kerja).

Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa, walaupun lingkungan kerja secara sendiri mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja, namun jika diinteraksikan dengan budaya organisasi variabel lingkungan kerja justru mengurangi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karena nilai koefisien regresi moderasi bersifat (-) negatif.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut: Budaya Organisasi (X) pada Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Malang termasuk dalam kriteria kuat, kinerja karyawan (Y) di Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Malang termasuk dalam tinggi dan lingkungan kerja (Z) karyawan di Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Malang termasuk dalam kriteria kondusif. Lingkungan kerja (Z) dapat memoderasi pengaruh signifikan budaya organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Malang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Crissida, Hery. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada karyawan PT. SUMMIT OTO Finance Cabang Jember)*.

- Ghoniya, Nunung dan Masurip. 2011. "Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen". Jurnal Dinamika Manajemen. Vol. 2. No. 2. 2011, Hal. 118 – 129. Universitas Islam Sultan Agung. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Undip.
- Gibson. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Dasar, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kharisma, Gogy Bara. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha di Kabupaten Jepara)*. Skripsi dipublikasi Universitas Negeri Semarang.
- Leblebici, Demet. 2012. "Impact of Work Place Quality on Employee's Productivity: Case Study of Bank in Turkey". Dalam Journal of Business, Economics & Finance. Okan University, Turkey.
- Luthans, Fred, 1997. *Organizational Behavior*, Third Edition. The McGraw-Hill Companies Inc., New York.
- Mangkunegara, Anwar. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda Karya.
- Mathis, Robert L. dan Jackson John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex. 1992. *Manajemen Personalialia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ojo, Olu. 2010. "Organisational Culture and Corporate Performance: Empirical Evidence from Nigeria". Dalam Journal of Business, Governance and Ethics. Osun State University, Nigeria
- Prawirosentono, Suyadi. 1992. *Kebijakan Kinerja Karyawan Edisi Pertama*. Yogyakarta : BPFE.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen.P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sakaran, U. 2003. *Reaserch Methodhs for Buisness*. USA: John Willey and Sons Inc.
- Sedarmayanti. 2001. *SDM dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, Prof DrSondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT. Bina Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tika, Prabundu H.Moh. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara