

Table Of Content

Journal Cover 2

Author[s] Statement 3

Editorial Team 4

Article information 5

 Check this article update (crossmark) 5

 Check this article impact 5

 Cite this article 5

Title page 6

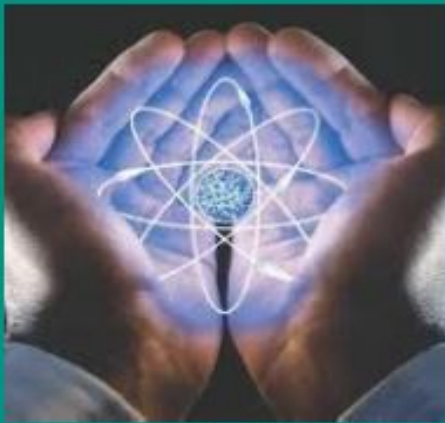
 Article Title 6

 Author information 6

 Abstract 6

Article content 8

Academia Open



By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

The Impact of Work Culture and Work Environment on Employee Performance: A Study at PT Pelindo Daya Sejahtera

Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada PT Pelindo Daya Sejahtera

Mudayat Mudayat, mudayat@stiamak.ac.id, (1)

STIA Dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya, Indonesia

Oval Shobri Cahyana, mudayat@stiamak.ac.id, (0)

STIA Dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This research aims to investigate the influence of workplace culture and environment on employee performance at PT Pelindo Daya Sejahtera. The study employed a random sampling technique, with a sample size of 72 respondents comprising management employees from the company's headquarters and the East Java region. Data analysis involved validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, partial t-tests, and simultaneous F-tests. The research findings confirm the validity and reliability of the indicators used. The classical assumption tests revealed normal data distribution without symptoms of heteroscedasticity or multicollinearity. The results indicate that both workplace culture (X1) and environment (X2) significantly affect employee performance. Additionally, the simultaneous influence of workplace culture and environment on employee performance is evident. These findings contribute to the understanding of the importance of fostering a conducive culture and work environment to enhance employee performance. The implications of this research can guide organizations, particularly in the maritime industry, to create supportive work environments and cultivate positive cultural values to optimize employee performance.

Highlight:

- The study examines the influence of work culture and work environment on employee performance in PT. Pelindo Daya Sejahtera.
- Both work culture (X1) and work environment (X2) significantly affect employee performance (Y) in PT. Pelindo Daya Sejahtera.
- The findings suggest that fostering a conducive work culture and environment can

enhance employee performance in the company.

Keyword:

Work Culture, Work Environment, Employee Performance, PT Pelindo Daya Sejahtera, Management Employees

Published date: 2023-07-05 00:00:00

PENDAHULUAN

Ada banyak budaya yang ada di Indonesia terutama di pulau-pulau serta perairan. Ada banyak bahasa dan juga banyak agama, Budaya diciptakan oleh masyarakat baik itu dalam keluarga, organisasi, bisnis atau bangsa. Perbedaan antara orang-orang ini memungkinkannya mereka untuk berinteraksi dan bertindak dengan cara yang menyelesaikan pekerjaan apalagi didalam sebuah organisasi ada beberapa banyak orang dengan bermacam-macam budaya, bahasa serta perilaku antar seseorang, organisasi dapat berjalan sangat baik jikalau didalamnya terdapat anggota kelompok dengan tujuan bersama ialah mencapai goals dari suatu organisasi tersebut, dan satu hal yang sangat krusial bagi organisasi ialah tenaga karyawan dalam organisasi agar manajemen perusahaan berjalan sangat efektif serta efisien maka perusahaan harus memiliki tenaga kerja agar kinerja semakin membaik, dimasa saat ini perusahaan diharuskan mengetahui sikap serta perilaku setiap anggota pegawai dikarenakan perilaku mencerminkan dari suatu perusahaan tersebut.

Dalam sebuah organisasi, budaya dapat menciptakan pandangan terpadu tentang perilaku atau tindakan yang mengikat anggota kelompok bersama-sama. Keseragaman perilaku atau tindakan ini dapat membantu menciptakan rasa kohesi dan semangat tim dalam organisasi. Seiring berjalannya waktu, budaya organisasi akan berkembang dan dapat berkontribusi pada efektivitasnya secara keseluruhan. Budaya kerja erat kaitannya dengan pemberdayaan karyawan di sebuah perusahaan. Semakin karyawan merasa diberdayakan, semakin besar kemungkinan mereka untuk bekerja sama secara kooperatif dengan perusahaan

Berdasarkan hal tersebut apakah dalam suatu organisasi sangat berpengaruh dalam kinerja dalam suatu perusahaan, dan faktor yang berhubungan dengan budaya kerja ialah lingkungan kerja, dengan adanya lingkungan di pekerjaan kita bisa lebih taat dalam peraturan yang ada perusahaan, dalam berperilaku mencakup dari beretika dalam berbicara maupun tingkah laku, majunya atau tidaknya perusahaan tergantung dari gaya kepemimpinan.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam kinerja suatu perusahaan, dan faktor lain yang berhubungan dengan budaya kerja merupakan faktor penting dalam bagaimana karyawan berperilaku. Perilaku termasuk etika dalam berbicara dan berperilaku dapat ditingkatkan dengan memiliki lingkungan kerja yang positif. Keberhasilan perusahaan tergantung pada gaya kepemimpinan yang digunakan.

Dengan adanya banyaknya budaya dan lingkungan kerja akan memengaruhi kepada kinerja pegawai, berdasarkan pada penelitian yang akan ditelaah, maka peneliti akan melangsungkan penelitian yang berhubungan dengan lingkungan kerja karyawan di PT. Pelindo daya sejahtera dengan tema "**Pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelindodayasejahtera Surabaya**".

Berdasarkan deskripsi masalah tentang pengaruh budaya dan lingkungan kerja tersebut, maka peneliti akan muncul perumusan masalah dan focus dari permasalahan didalam penelitian ini sebagai berikut dibawah ini:

1. Apakah budaya kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan PT Pelindo daya sejahtera?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja PT Pelindo daya sejahtera?
3. Apakah budaya dan lingkungan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Pelindo daya sejahtera?

METODE

Eksistensi PT Pelindo Daya Sejahtera tak terlepas berasal komitmen manajemen PT Pelindo III buat meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Manajemen PT Pelindo III berkeyakinan hal itu bisa tercapai Bila karyawan dikelola secara profesional. sesuai hal tersebut PT Pelindo III mendirikan anak perusahaan yang didedikasikan buat outsourcing, yaitu PT Pelindo Daya Sejahtera (PT PDS). Perusahaan ini didirikan melalui akuisisi PT Persada Jasa primer (PT PJU), koperasi karyawan Pelindo III. Proses akuisisi berlangsung di tanggal 19 Maret 2014 pada hadapan notaris YATININGSIH, SH., MH serta dicatat dalam akta perubahan nama perusahaan #183. insiden bersejarah ini akhirnya dideklarasikan sebagai hari jadi PT PDS. PT PDS ialah solusi untuk usaha Anda dengan memberikan pelayanan terbaik dengan staf yang berpengalaman serta berkualitas di bidangnya masing-masing.

Operasional Variabel

Definisi ini digunakan untuk memperjelas operasi setiap dari variabel yang akan digunakan oleh peneliti ini, berdasarkan dari hal ini, maka dibawah ini dapat dijelaskan dengan tabel dibawah sebagai berikut:

X1 Budaya Kerja Menurut pendapat dari sulaeman. Indikator budaya kerja sebagai berikut: sikap terhadap pekerjaan dan kewajiban terhadap sesuatu

X2 Lingkungan kerja Menurut pendapat Sedarmayanti indikator lingkungan kerja sebagai berikut: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Y Kinerja Karyawan. Menurut pendapat dari Mangkunegara indikator kinerja karyawan sebagai berikut: kualitas, kuantitas dan keandalan dalam bekerja.

Teknik Pengambilan Sampel

Salah satu tahap penelitian ini yaitu menetapkan target yang akan dicermati kan keluasan populasi. Populasi yakni suatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipahami dan diambil determinasinya untuk mengetahui tentang lokasi terdiri dari suatu objek yang memiliki suatu sifat.

Perincian populasi untuk penelitian ini ialah sebanyak 88 pegawai management kantor pusat di PT. Pelindo daya sejahtera. Dari populasi 88 pegawai management tersebut diambil sampel 72 orang dengan tingkat kesalahan 5% menggunakan rumus slovin.

Pengolahan Data

Pengumpulan data

Menurut hasil data yang diatas jumlah pegawai laki-laki sejumlah 50 dengan presentase sebesar 69%, sedangkan pegawai perempuan sejumlah 22 dengan presentase sebesar 31%, dapat ditarik kesimpulan responde paling banyak ialah laki-laki dengan berjumlah 50 dengan presentase 69%.

Berdasarkan usia yang dapat diketahui bahwa yang berusia 20-30 ialah 42 responden atau sebesar 58%, yang berusia 31-40 ialah 25 responden atau sebesar 35% dan yang berusia 41-60 ialah 5 responden atau sebesar 7%, maka dapat diketahui atau disimpulkan bahwa mayoritas yang mengisi kuesioner tersebut ialah usia 20-30 tahun sebesar 58%.

Pengolahan Data

Uji validitas dan reliabilitas

Uji Validitas Variabel bebas Budaya kerja (X1) dengan hasil pengelolaan data valid.

Menunjukkan bahwa variabel budaya kerja terdiri dari empat item pertanyaan. Setiap korelasi istilah proposisional memiliki nilai Rhitung yang lebih besar dari Rtabel. Berdasarkan uji validitas, semua pernyataan pada variabel budaya kerja dinyatakan valid dan terindikasi dapat digunakan sebagai bagian dari penelitian.

Uji Validitas Variabel bebas Lingkungan kerja (X2) dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja terdiri dari lima elemen pertanyaan. Setiap korelasi item pernyataan memiliki nilai Rhitung lebih besar dari Rtabel, dan berdasarkan pengujian validitas, semua pernyataan tentang variabel lingkungan kerja dilaporkan valid, menunjukkan bahwa mereka dapat digunakan sebagai bagian dari penyelidikan.

Uji validitas variable Terikat Kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan bahwa variabel terikat Kinerja karyawan terdiri dari empat elemen pertanyaan. Setiap korelasi item pernyataan memiliki nilai Rhitung lebih besar dari Rtabel, dan berdasarkan pengujian validitas, semua pernyataan tentang variabel lingkungan kerja dilaporkan valid, menunjukkan bahwa mereka dapat digunakan sebagai bagian dari penyelidikan.

Uji Reliabilitas Dapat ditarik kesimpulan yang telah dihasilkan bahwa dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel, budaya kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) tersebut karena dari semua variabel dikatakan reliabel dikarenakan semua hasil nilai koefisien reliabilitas karena > 0.6 dinyatakan reliabel.

Jenis Penelitian

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini merupakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pada Penelitian ini menggunakan kajian studi kelayakan bisnis untuk menggambarkan kelayakan investasi Depo Petikemas di lahan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional Jawa dengan data sekunder yang dikuantifikasi sesuai prosedur studi kelayakan bisnis.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini nantinya akan menggunakan data sekunder. Teknik yang akan digunakan dalam pengumpulan data sekunder adalah sebagai berikut :

Studi Literatur

Menggunakan tinjauan pustaka, peneliti memperoleh pandangan lebih luas dan mendalam terkait permasalahan yang diteliti. Menggunakan studi kepustakaan dapat dilaksanakan oleh peneliti antara sesudah peneliti menetapkan topik penelitian dan menentukan rumusan masalah. Sebelum peneliti terjun ke lapangan untuk

pengumpulan data yang dibutuhkan. Selanjutnya, untuk mengumpulkan data yang digunakan diambil dari text book, media internet, jurnal online dalam format pdf, serta data sekunder yang berbentuk data yang didapatkan dari perusahaan yang dipublikasikan.

Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara yang dipakai agar mendapatkan data serta informasi yang berbentuk buku, arsip dokumen, tulisan angka, dan gambar yang berwujud laporan dan terdapat keterangan yang dapat mendukung laporan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil yang sudah diperoleh lewat data angket yang telah dilakukan, dapat diungkapkan dalam sub-bab pembahasan penelitian ini yang mengambil judul antara lain Budaya kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pelindo daya sejahtera, sebagai berikut dibawah ini:

Pengaruh Budaya kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh secara silmultan terhadap Kinerja karyawan (Y)

Hipotesa yang pertama (H1) didalam penelitian ini pengaruh Budaya kerja terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil yang sudah diteliti dapat menunjukkan bahwa hasil penyebaran data angket dan memiliki hasil sangat valid dan reliabel antara variabel bebas dan variabel terikat dengan itu hasil Budaya kerja tidak terjadi multikolinearitas dan heteroskedastistik dan ada terdapat pengaruh yang persial terhadap variabel terikat, dengan hal ini sudah dijelaskan yang ada diatas dengan beberapa uji antara lain uji T (parsial), dengan variabel Budaya kerja (X1), dengan nilai Thitung sebesar 2,030 dengan nilai signifikasi sebesar 0,046 lebih besar daripada 0,05, Dan memiliki nilai koefisienregresi yang bernilai positif sebesar 0,18, yang dapat diartikan bahwa Budaya kerja dari perusahaan memiliki pengaruh terhadap kinerja dari karyawan. Dengan didukung H1 ialah Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Budaya yang dimaksud disini antara lain dari kedisiplinan karyawan, tata tertib dan tanggung jawab dan pegawai diharuskan datang lebih tepat waktu sesuai aturan yang ada, bukan hanya itu atasan harus bisa menampung aspirasi dari bawahan tidak hanya memberikan inspirasi saja semakin baik dari budaya kerja didalam suatu perusahaan akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut, dikarenakan budaya ini akan menjadi simbol atau kesan bagi perusahaan lain yang memandang, menurut pendapat Supriyadi dan Guno budaya kerja bertujuan untuk mengubah sikap dan perilaku tenaga kerja yang ada guna meningkatkan produktivitas tenaga kerja guna menghadapi berbagai tantangan masa depan.

Pengaruh Budaya kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh secara silmultan terhadap Kinerja karyawan (Y)

Hipotesa yang kedua (H2) didalam penelitian ini pengaruh Budaya kerja terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil yang sudah diteliti dapat menunjukkan bahwa hasil penyebaran data angket dan memiliki hasil sangat valid dan reliabel antara variabel bebas dan variabel terikat dengan itu hasil Budaya kerja tidak terjadi multikolinearitas dan heteroskedastistik dan ada terdapat pengaruh yang persial terhadap variabel terikat, dengan hal ini sudah dijelaskan yang ada diatas dengan beberapa uji antara lain uji T (parsial), dengan variabel Budaya kerja (X1), dengan nilai Thitung sebesar 2,054 dengan nilai signifikasi sebesar 0,043 lebih besar dari pada 0,05, Dan memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,141, yang dapat diartikan bahwa Lingkungan kerja dari perusahaan memiliki pengaruh terhadap kinerja dari karyawan. Dengan didukung H2 ialah Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Lingkungan yang disediakan disini memiliki banyak indikator yaitu suhu ruangan, warna ruangan, kebersihan dan kenyamanan dari suasana disitu, dengan beberapa indikator tersebut semakin baik akan menjadi suatu nilai tersendiri bagi karyawan dan bisa manjdai suatu peningkatan dari kinerja karyawan di PT Pelindo daya sejahtera dan bisa memberikan suatu layanan yang sangat baik menjadi tugas dan tanggung jawab dari atasan

Pengaruh Budaya kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh secara silmultan terhadap Kinerja karyawan (Y)

Hipotesa yang ketiga (H3) diperoleh hasil bahwasanya nilai sig dari uji F sebesar 0,012 atau kurang dari 0,05 maka dari itu Ftabel dari uji f sebesar 3,11 atau lebih kecil dari nilai Fhitung yakni sebesar 4,642, Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh variabel bebas yaitu Budaya kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan.

SIMPULAN

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya kerja dan lingkungan terhadap kinerja karyawan. Serta mengetahui faktor mana yang memiliki pengaruh yang dominan diantara variabel bebas tersebut terhadap kinerja paada di PT. Pelindo daya sejahtera, dari hasil penelitian dengan menggunakan SPSS, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel budaya kerja (X1) secara parsial sangat berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) pada PT. Pelindo daya sejahtera. Yang memiliki arti variabel Budaya kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya jika budaya kerja di perusahaan mendukung atau kondusif maka kinerja karyawan semakin meningkat.
2. Variabel lingkungan kerja (X2) secara parsial sangat berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) pada PT. Pelindo daya sejahtera. Yang memiliki variabel Budaya kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya jika budaya kerja di perusahaan mendukung atau kondusif maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji hipoteis variabel budaya kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Pelindo daya sejahtera

References

1. W. N. Adam, W. S., and E. S. Tarigan, "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Hotel Niagara Perapat," *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, vol. 12, no. 1, pp. 41-50, 2021.
2. R. N. Adha, N. Qomariah, and A. H. Hafidzi, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Penelitian Ipteks*, vol. 4, no. 2, pp. 47-62, 2019.
3. Ainanur and S. Tirtayasa, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 8, no. 1, pp. 1-14, 2018.
4. R. Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 7, no. 2, pp. 170-183, 2019.
5. A. Purwanto, M. Asbari, and P. B. Santoso, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, dan Budaya Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Produktivitas*, vol. 15, no. 2, pp. 158-166, 2019.
6. H. Rasminto, Febryantahanuji, and D. Danang, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan," *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, vol. 24, no. 1, pp. 82-87, 2020.
7. H. Rasminto, Febryantahanuji, and D. Danang, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi," *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, vol. 24, no. 1, pp. 82-87, 2020.
8. N. D. Setyaningrum, "Budaya Lokal di Era Globalisasi," *Jurnal Ilmu Pengetahuan dan Karya Seni*, vol. 1, no. 1, pp. 102-112, 2018.
9. S. L. Ratnasari, D. Fitri, Z. Zulkifli, H. W. Nasrul, and S. Supardi, "Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Benefita*, vol. 5, no. 2, pp. 225-237, 2020.
10. I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, 5th ed., Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
11. Triguno, *Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*, 4th ed., Jakarta: PT Golden Terayon, 2010.