BABI

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sehingga karyawan dituntut untuk selalu mampu mengembangkan diri secara proaktif dalam suatu perusahaan. SDM yang diperlukan saat ini adalah SDM yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penilaian kinerja sangat perlu dilakukan oleh perusahaan untuk mengetahui sejauh mana karyawan mampu berperan dalam perkembangan dan pertumbuhan perusahaan.

Seseorang dalam melakukan kerja yang baik dapat melalui budaya kerja pada perusahaan tersebut. Budaya kerja dalam organisasi seperti di perusahaan diaktualisasikan sangat beragam. Bisa dalam bentuk dedikasi atau loyalitas, tanggung jawab, kerjasama, kedisiplinan, kejujuran, ketekunan, semangat, mutu kerja, keadilan dan integritas kepribadian. Semua bentuk aktualisasi budaya kerja itu sebenarnya bermakna komitmen. Ada suatu tindakan, dedikasi, dan kesetiaan seseorang pada janji yang telah dinyatakannya untuk memenuhi tujuan organisasi dan individunya yang telah dipilihnya dalam waktu lama.

Budaya kerja ialah suatu sistem nilai yang merupakan kesepakatan kolektif dari semua yang terlibat dalam perusahaan. Kesepakatan disini adalah dalam hal cara pandang tentang bekerja dan unsur-unsurnya. Suatu sistem nilai merupakan konsepsi nilai yang hidup dalam pemikiran sekelompok manusia/individu karyawan dan manajemen. Dalam hal ini budaya kerja berkaitan erat dengan persepsi terhadap nilai-nilai dan lingkungannya. Lalu, persepsi itu melahirkan makna dan pandangan hidup yang akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku karyawan dan manajemen dalam bekerja. Budaya kerja yang dianut oleh pimpinan perusahaan dan diimplementasikan oleh karyawan menjadi

perilaku karyawan yang kemudian menentukan arah keberhasilan suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Selain budaya kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik sangat mempengaruhi produktivitas karyawan, hal ini dapat dilihat dari peningkatan produksi, saran, teknologi, dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja itu sendiri. Dalam dunia kerja pada suatu perusahaan banyak aspek penunjang dan pendukung proses berjalannya suatu perusahaan antara lain contohnya adalah peralatan kerja, lingkungan kerja dan lain-lain. Hal-hal tersebut sangat penting diperhatikan agar pencapaian tujuan perusahaan dapat berjalan dengan baik. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keadaan karyawan pada perusahaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan kinerja karyawan akan meningkat dan memperlancar pencapaian tujuan perusahaan.

Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan kinerja maka lingkungan kerja harus diperhatikan, karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja, peneliti melakukan riset pada PT. PELABUHAN INDONESIA 1 (PELINDO 1) Belawan.

Herlangga'et.al. (2015:11), "Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

mejalankan tugas - tugas yang dibebankan". Dengan demikian lingkungan kerja merupakan peranan penting dalam menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan sehigga produktivitas karyawan meningkat dan dapat mencapai tujuan yang maksimal. Lingkungan kerja dalam organisasi mutlak diperlukan dan sangat menentukan dalam segala kegiatan organisasi atau perusahaan, baik itu organisasi pemerintah maupun swasta. Lingkungan kerja terbagi atas dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan Kerja Fisik terdiri dari: Penerangan , Suhu Udara, Suara Bising, Penggunaan Warna, Ruang gerak yang diperlukan, Keamanan Kerja, Sirkulasi udara di tempat kerja dan lingkungan kerja non fisik terdiri dari: Struktur Organisasi, Desain Pekerjaan, Pola Kepemimpinan, Pola Kerja Sama, dan Budaya Organisasi.

PT. PELABUHAN INDONESIA 1 (PELINDO 1) adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang layanan jasa kepelabuhan. PT. PELINDO 1 Belawan sudah memberikan jasa ke pelabuhan untuk mempermudah segala akses yang berhubungan dengan perairan. Dalam sebuah perusahaan pasti memiliki orang-orang yang mampu membantu suksesnya sebuah perusahaan, begitu juga dengan PT. PELINDO 1 Belawan. Perusahan ini memiliki banyak karyawan yang tersebar di seluruh Indonesia. Dalam hal ini penelitian dilakukan pada PT. PELINDO 1 Belawan.

Tujuan yang dicapai perusahaan tidak akan terlepas dari peran dan adil setiap karyawan yang menjadi penggerak kehidupan organisasi, sehingga sudah selayaknya peran dari pemimpin para manajer perusahaan untuk dapat memahami kondisi para karyawannya, apabila karyawan terdapat beban masalah yang dapat menghambat kinerja perusahaan maka secepatnya pimpinan dapat mengurangi dan menyelesaikan beban karyawan tersebut, terutama mengenai stres kerja yang seharusnya dikelola dengan penuh berkesinambungan agar tidak menghambat pekerjaan.

PT. PELINDO 1 Belawan, ada enam divisi yakni, divisi teknik, teknologi informasi, SDM dan umum,pelayanan terminal, usaha bongkar muat, keuangan. Pada setiap divisi pasti memiliki tingkat kesulitan kerja yang berbeda-beda. Setiap divisi memimiliki *job description* yang berbeda-beda dan rekan kerja yang berbeda juga. Sehingga membuat setiap karyawan harus mampu untuk mengikuti setiap keadaan didalam divisinya.

Budaya kerja dan lingkungan kerja nantinya sangat berpengaruh dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang optimal dalam peningkatan kinerja pegawai pada PT PELABUHAN INDONESIA 1 (PELINDO 1) Belawan. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk menulis skripsi dengan judul "Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PELABUHAN INDONESIA 1 (PELINDO 1) Belawan".

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan paparan di atas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti adalah: "Apakah Ada Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PELABUHAN INDONESIA 1 (PELINDO 1) Belawan"?

- Bagaimana Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PELABUHAN INDONESIA 1 (PELINDO 1) Belawan?
- 2. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PELABUHAN INDONESIA 1 (PELINDO 1) Belawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PELABUHAN INDONESIA 1 (PELINDO 1) Belawan.
- Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PELABUHAN INDONESIA 1 (PELINDO 1) Belawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Menjadi masukan informasi bagi perusahaan dan diharapkan agar perusahaan dapat mengetahui manfaat budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan mereka.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk menambah wawasan dan pemahaman mengenai pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sebagai pemenuhan tugas akhir untuk memperoleh Gelar

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Budaya Kerja

Budaya berasal dari bahasa Sansekerta "budhayah",sebagai bentuk jamak dari budhi,yang berarti budi atau akal. Menurut Nawawi (2013:65) menyatakan 'Budaya Kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh karyawan dalam suatu perusahaan/organisasi. Nawawi (2013:18), menyatakan bahwa budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulan goleh pegawai dalam suatu organisasi. Kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Supriyadi dan Triguno, (2011: 7), mengemukakan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatukelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat,pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Budaya Perusahaan/organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja perusahaan/organisasi, kususnya kinerja karyawan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya adalah sebagai alat untuk menentukan arah perusaaan/organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2013:83) budaya organisasi mempunyai empat (4) fungsi yaitu:

- 1. Memberikan identitas kepada pegawainya
- 2. Memudahkan komitmen kolektif
- 3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial
- 4. Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaanya.

Menurut Ndraha (2012: 209), unsur- unsur budaya kerja adalah sebagai berikut :

1. Anggapan dasar tentang kerja Pendirian atau anggapan dasar atau kepercayaan dasar tentang kerja,terbentuknya melalui konstruksi pemikiran silogistik. Premisnya adalah pengalaman hidup empiris, dan kesimpulan.

- 2. Sikap terhadap pekerjaan Sikap adalah kecenderungan jiwa terhadap sesuatu. Kecenderungan itu berkisar antara menerima sepenuhnya atau menolak sekeras kerasnya terhadap pekerjaan.
- 3. Perilaku ketika bekerja Dan sikap terhadap bekerja, lahir perilaku ketika bekerja. Perilaku menunjukkan bagaimana seseorang bekerja.
- 4. Lingkungan kerja dan alat kerja Dalam lingkungan, manusia membangun lingkungan kerja yang nyaman danmenggunakan alat

2.1.2 Indikator Budaya Kerja

Menurut Taliziduhu (2012:211),terdapat tiga kebutuhan yang menjadi indikator budaya kerja dalam penelitiaan ini, yaitu sebagai berikut :

- 1. Sikap terhadap pekerjaan
- 2. Perilaku ketika bekerja
- 3. Lingkungan kerja dan alat kerja

Menurut Robbins (2013:247) menyatakan riset paling baru mengemukakan tujuh karakteristik primer yang bersama-sama menangkap hakikat dari suatu budaya yaitu:

- 1. Inovasi dan pengambilan resiko,merupakan sejauhmana karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
- 2. Perhatian,merupakan sejaumana pegawai diharapkan memperlihatkan posisi,analisi dan perhatian.
- 3. Orientasi hasil,merupakan sejauhmana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut
- 4. Orientasi orang, merupakan sejauhmana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam perusahaan/organisasi tersebut.
- 5. Orientasi tim, merupakan.sejaumana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar timtim,bukanya individu –individu
- 6. Keagresifan,merupakan sejauhmana orang-orang ini agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai.
- 7. Kemantapan,merupakan sejauhmana kegiatan di perusahaan/organisasi dipertahankannya status quo daripada pertumbuhan.

2.2 Lingkungan Kerja

Menurut Sedamayanti (2009:31), "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjannya, dan pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok". Sedangkan menurut Nitisemito mengemukakan, "Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan".

Dan Menurut Herlangga'et.al. (2015:11), "Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mejalankan tugas - tugas yang dibebankan". Menurut Sastrohadiwiryo (2005: 177), "lingkungan kerja lingkungan kerja sangat berpengaruh besar terhadap efektifitas kerja dan orientasi". Sedangkan Menurut Sastrohadiwiryo (2005: 177), lingkungan kerja lingkungan kerja sangat berpengaruh besar terhadap efektifitas kerja dan orientasi

Oleh karenanya maka lingkungan kerja akan memberikan suasana baru bagi dirinya yang akan membawa pengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Dengan demikian lingkungan kerja merupakan peranan penting dalam menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan sehigga produktivitas karyawan meningkat dan dapat mencapai tujuan yang maksimal.

2.2.1 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam organisasi mutlak diperlukan dan sangat menentukan dalam segala kegiatan organisasi atau perusahaan, baik itu organisasi pemerintah maupun swasta. Berdasarkan penjelasan di atas,mak dapat di kemukakan beberapa indicator lingkungan kerja

Yang menjadi indicator lingkungan kerja menurut sedarmayati adalah :

Lingkungan Kerja Fisik

- 1. Penerangan
- 2. Suhu Udara
- 3. Suara Bising

- 4. Penggunaan Warna
- 5. Ruang gerak yang diperlukan
- 6. Keamanan Kerja
- 7. Sirkulasi udara di tempat keraja

Lingkungan Kerja Non Fisik

- 1. Struktur Organisasi
- 2. Desain Pekerjaan
- 3. Pola Kepemimpinan
- 4. Pola Kerja Sama
- 5. Budaya Organisasi

Didalam ruang lingkup kerja dibutuhkan ruangan yang nyaman supaya karyawan dapat konsen dalam bekerja dan dapat meningkatkan kualitas kerja. Ruang lingkup kerja yang nyaman harus dipenuhi dengan :

A. Lingkungan kerja fisik

1. Penerangan /Cahaya

Cahaya atau penerang sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efesien dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Suhu Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metobilisme. Udara di sekitar dikaitkan kotoran apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampuran dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3. Suara Bising

Salah satu populasi cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki,

karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dan menggangu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan sonsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan engan efesiensi sehingga produktivitas kerja meningkat

4. Penggunaan Warna

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan dicernakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia

5. Ruang Gerak Yang Diperlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti meja, kursi, lemari, dan sebagainnya.

6. Keamanaan Kerja

Guna menjaga tempat kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlukan dipehatikan adanya keadaan. Salah satu upaya menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga. Satuan petugas Keamanan (SATPAM)

7. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja

B. Lingkungan Non fisik

1. Struktur tugas

Struktur tugas menunjukkan bagaimana pembagian tugas dan wewenang itu dilaksanakan, sehingga ada kejelasan tentang siapa yang bertanggung jawab serta

keberadaan mekanisme pelaksanaan tugas dalam hal "siapa yang bertanggung jawab kepada siapa"

2. Desain pekerjaan

Fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasi

3. Pola Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya

4. Pola kerja sama

Pola kerjasama merupakan bentuk hubungan antara karyawan dalam perusahaan, yang memungkinkan seseorang dapat memperoleh dan memberikan respon terhadap suatu tugas

5. Budaya Organisasi

Seperangkat asumsi atau system keyakinan nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggotanya untuk mengetahui masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

2.3 Kinerja Pegawai

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja induvidu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja merupakan perilaku organisasi secara langsung berhubungan dengan hasil. Mangkunegara (2011:165), mengemukakan bahwa "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seoramg pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja sebagai hasil kinerja yang dapat dilihat secara kuantitas dan kualitas ketika seseorang melaksankan tugas sesuai dengan tanggungjawabnya. Kinerja sering diartikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan atas pencapaian seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu. Dalam melaksanakan tugas dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kinerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Perbuatan tertentu mencakup penampilan, kecakapan melalui proses atau prosedur tertentu yang berfokus pada tujuam yang hendak terpenuhinya standar pelaksanaan dan kuantitas dan kualitas yang di harapkan. Dakam Rumondur dkk (2017), Kinerja adalah sebuah jawaban dan berhasil atau tidaknya suatu tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Priansa (2016:269), kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

2.3.2 Indikator Kinerja

Ada beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain yaitu sebaagai berikut:

- 1. Integritas, Mampu menciptakan situasi kerja yang mendorong seluruh pemangku kepentingan mematuhi nilai, norma dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi.
- 2. **Kerja sama,** membangun sinergi antar unit kerja dilingkup instansi yang dipimpin, mengembangkan sistem yang menghargai kerja sama antar unit,memberikan semangat/dukungan untuk memastikan tercapainya sinergi dalam rangka pencapaian terget kerja organisasi.
- **3. Komunikasi,** mengintegrasikan informasi-informasi penting hasil diskusi dengan pihak lain untuk mendapatkan pemahaman yang sama. Berbagai informasi dengan pemangku kepentingan untuk tujuan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
- **4. Orientasi pada Hasil,** mendorong unitbkerja disetiap instansi untuk mencapai kinerja yang melebihi target yang ditetapkan. Mendorong pemanfaatan sumber daya bersama antar unit kerja dalam rangka meningkatkan efektifitasbdan efisiensi pencapaian target organisasi.
- **5. Pelayanan Publik,** Memahami dan memberi perhatian kepada isu-isu jangka panjang kesempatan atau kekuatan politik yang mempengaruhi organisasi dalam

hubungannya dengan dunia luar memperhitungkan dan mengantisipasi dampak terhadap pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik.

2.4 Penelitian Terdahulu

- 1. Penelitian dilakukan oleh Arianto (2013) dalam jurnal yang berjudul "Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar" Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin, lingkungan dan budaya terhadap kinerja tenaga pengajar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel disiplin dengan kinerja tenaga pengajar, adanya pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja tenaga pengajar, dan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya kerja dengan kinerja tenaga pengajar
- 2. Penelitian ini dilakukan oleh Rakhmawan, dkk (2016) "Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Semen Indonesia)". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT. Semen Indonesia. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya kerja dengan kinerja karyawan, dan adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Semen Indonesia. Dan besar R squre adalah 0,446 mempenaruhi kinerja karyawan.
- 3. Hasil penelitian dari Sinanjuntak (2016) "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Mustika Rent Tangerang Selatan" menyimpulkan bahwa indikator dari lingkungan kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil perhitungan uji t (uji parsial) bahwa t_{hitung}> t_{tabel} yaitu t_{hitung} nilai X sebesar 3,255 dan t_{tabel} 1,672. Dengan demikian H₁ diterima dan H₀ ditolak.
- 4. Hasil penelitian dari Srisinto 2018 Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja,

Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pada Pegawai Badan Pusat Statistik. Hasil penelitian terhapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pada Pegawai Badan Pusat Statistik.

2.5 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir sangat membantu peneliti dalam menemukan arah penelitian. Menurut Aritonang (2014), kerangka pemikiran merupakan argumentasi yang dijadikan dasar untuk membuat suatu kesimpulan, dalam hal ini adalah kesimpulan dalam bentuk hipotesis. Jadi, sebelum hipotesis sebagai jawaban sementara yang logis atas rumusan masalah penelitian dirumuskan, kita harus lebih dulu membuat landasan atau dasarnya dalam bentuk kerangka pemikiran.

1. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pengawai

Supriyadi dan Triguno, (2011: 7), mengemukakan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatukelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat,pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Budaya Perusahaan/organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja perusahaan/organisasi, kususnya kinerja karyawan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya adalah sebagai alat untuk menentukan arah perusaaan/organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan.

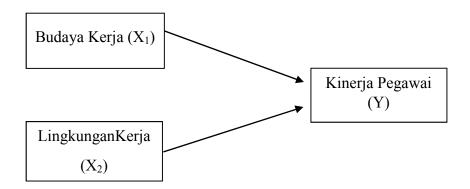
Menurut Srisinto 2018 budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada badan pusat statistik. Arianto (2013) dalam jurnal yang berjudul " Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar", terdapat pengaruh budaya signifikan Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar .

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pengawai

Menurut (Sedarmayangti, 2011: 2), Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja menjadi bagian yang tak terpisahkan dalam aktivitas kerja seorang pegawai, baik berupa lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja nonfisik. Tempat kerja dimana seseorang mendedikasikan sepenuh tenaga dan pikirannya untuk menghasilkan sesuatu yang baik secara langsung maupun tidak langsung akan berdampak pada proses kerjanya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Menurut Srisinto 2018 lingkunga kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada badan pusat statistik. Arianto (2013) dalam jurnal yang berjudul "Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar", terdapat pengaruh Lingkungan Kerja signifikan Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber: Data diolah Penulis (2020)

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini adalah

- Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PELABUHAN INDONESIA (PELINDO 1) Belawan
- 2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan teradap kinerja pegawai pada PT PELABUHAN INDONESIA (PELINDO 1) Belawan

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. dimana desain yang digunakan adalah statistik deskriptif, statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimananya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umun atau generalisasi.

3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai dari Mei 2020 sampai selesai. Adapun lokasi penelitian diadakan di PT Pelabuhan Indonesia 1 (Pelindo 1) Belawan.

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:115) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT Pelindo 1 Belawan yaitu sebanyak 1400 orang.

Tabel 3.1 Jumlah Pegawai PT. PELABUHAN INDONESIA 1 (PELINDO 1) Belawan.

DEVISI	JUMLAH PEGAWAI
DEVISI TEKNIK	55
TEKNOLOGI INFORMASI	50
SDM DAN UMUM	60
PELAYANAN TERMINAL	1135
BONGKAR MUAT	55
KEUANGAN	45
TOTAL	1400

2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2014), adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari

sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representatif* (mewakili). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. PELABUHAN INDONESIA 1 (PELINDO 1) Belawan yang berjumlah 93 orang.

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{N(d^2) + 1}$$

Dimana : n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

d = Batas kesalahan toleransi (10%)

penyelasaian:

$$n = \frac{N}{N(d^2) + 1}$$

$$n = \frac{1400}{1400(10\%^2) + 1}$$

$$n = \frac{1400}{1400(0.1^2) + 1}$$

$$n = 93,33$$
 orang

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini *Proportional Random Sampling*. Pengambilan sampel secara proporsi dilakukan dengan mengambil subyek dari setiap strata atau setiap wilayah ditentukan seimbang dengan banyaknya subyek dalam masing-masing strata atau wilayah. dengan menggunakan tehnik *Proportional Random Sampling* didapatkan jumlah sampel sebanyak 93 orang pegawai PT. PELINDO 1 yang menjadi sampel atau jumlah pembagian sampel untuk masing-masing dengan mengunakan rumus menurut Sugiyono (2011:82).

$$n = \frac{X}{N} \times N_1$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel yang diinginkan setiap strata

N : Jumlah seluruh populasi pada PT Pelindo

X : Jumlah populasi pada setiap strata

N1 : Sampel

Berdasarkan rumus, jumlah sampel terdapat 6 divisi tersebut yaitu:

1. Devisi Teknik :
$$\frac{55}{1400}$$
 x 93 = 4

2. Teknologi informasi
$$: \frac{50}{1400} \times 93 = 3$$

3. SDM dan Umum :
$$\frac{60}{1400}$$
 x 93 = 4

4. Pelayanan Terminal :
$$\frac{1135}{1400}x$$
 93 = 75

5. Bongkar muat :
$$\frac{55}{1400}$$
 x 93 = 4

6. Keuangan :
$$\frac{40}{1400}$$
 x 93 = 3

3.5 Jenis dan Pengumpulan Data Penelitian

1. Data Primer

Data primer diperoleh dengan melakukan survei langsung ke, agar data yang diperoleh lebih akurat. Adapun cara yang dilakukan untuk memperoleh data primer meliputi:

- a. Observasi, Peneliti melakukan pengamatan di PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo I) secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.
- b. Wawancara, Wawancara dilakukan untuk mendapatakan data dari pengamatan langsung dengan mengadakan tanya jawab kepada salah satu pegawai yang mengetahui permasalahan yang umum terjadi di PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo I) Belawan.
- c. Kuesioner, Kuesioner atau angket yang berisi daftar pertanyaan yang nantinya akan disebarkan secara langsung kepada responden sehingga hasil pengisiannya lebih jelas. Daftar pertanyaan yang diberikan berupa gambaran umum yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo I) Belawan.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan berbagai data atau dokumen yang digunakan sebagai pendukung yang berhubungan dengan penelitian dapat diperoleh dari:

- a. Profil PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo I) Belawan.
- b. Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian.

c. Jurnal dan hasil peneltian terdahulu yang berhubungan dengan variabel atau topik masalah yang diteliti.

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal yang dikemukakan oleh Likert. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3.2
Instrumen Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2016)

3.7 Defenisi Variabel dan Indikator Penelitian

Defenisi operasional dan variabel penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3

Defenisi Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel Penelitian	Defenisi		Indikator			Skala Pengukuran
Budaya Kerja (X1)	Budaya	Kerja	1.	Sikap	terhadap	
	merupakan k	ebiasaan		pekerjaan		
	yang d	ilakukan	2.	Perilaku	ketika	
	berulang-ulang	oleh		bekerja		Skala Likert
	karyawan dalar	n suatu	3.	Lingkungan	kerja	
	perusahaan/organisasi,		dan alat kerja			
	(Menurut	Nawawi				

	2013).		
	Menurut Sedamayanti	A. Lingkungan kerja	
	2009, "Lingkungan kerja	fisik	
	adalah keseluruhan alat	1. Penerangan	
	perkakas dan bahan yang	2. Suhu Udara	
	dihadapi, lingkungan	3. Suara Bising	
	sekitarnya dimana	4. Penggunaan	
	seorang pekerja, metode	Warna	
	kerjannya, dan	5. Keamanan Kerja	
Lingkungan Kerja	pengaturan kerjanya baik	6. Sirkulasi udara	
(X2)	sebagai perseorangan	tempat kerja	Skala Likert
(A2)	maupun kelompok".	B. Lingkungan kerja	
		Non fisik	
		1. Struktur tugas	
		2. Desain Pekerjaan	
		3. Pola	
		Kepemimpinan	
		4. Pola kerja sama	
		5. Budaya	
		Organisasi	
	Hasil kerja secara	1. Integritas	
Kinerja Pegawai (Y)	kualitas dan kuantitas	2. Kerja sama	
	yang dicapai oleh	3. Komunikasi	
	seorang pegawai dalam	4. Orientasi pada hasil	
	melaksanakan tugasnya	pelayanan publik	Skala Likert
	sesuai dengan tanggung		
	jawab yang diberikan		
	kepadanya.		
	(Mangkunegara 2011)		

3.8 Uji Instrumen

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk untuk mengukur apakah data yang telah didapat dari penelitian dengan cara kuisioner merupakan data yang valid atau tidak. Dalam penelitian digunakan kriteria penguji dengan menggunakan program SPSS versi 24.0 for windows dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 0,05, maka pertayaan-pertanyaan yang digunakan dalam kuisioner penelitian dinyatakan valid.
- b. Jika r_{hitung} < r_{tabel} dengan taraf signifikan 0,05, maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam kuisioner penelitian dinyatakan tidak valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur. Apakah alat ukur yang digunakan tetap konsisten jika dilakukan pengukuran ulang. Pengukuran dilakukan dengan SPSS versi 24.0 for Windows dengan uji statistik Cronbach alpha dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika *Cronbach alpha* > 0,60 maka dinyatakan reliabel.
- b. Jika *Cronbach alpha* < 0,60 maka dinyatakan tidak reliabel.

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk melihat apakah data yang digunakan berdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai probabilitas > 0,05 maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Pengujian ini dilakukan dengan cara:

- 1. Melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Data sesungguhnya di plotkan sedangkan distribusi normal akan membentuk garis diagonal. Apabila data distribusi normal maka plot data akan mengikuti garis diagonal.
- 2. *Kolmogrov Smirnov* digunakan dengan dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Distribusi normal baku adalah data yang telah ditransformasikan ke dalam bentuk *Z-score* dan diasumsikan normal.

3.9.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan bertujuan untuk menguji model regresi terjadi ketidaksaman varians diantara yang lainnya. Model regresi yang baik adalah homokedasitas atau dengan kata lain tidak terjadi heterokedasitas. Alat analisisnya adalah pancar *scatter plot*.

3.9.3 Uji Multikolinieritas

Analisis regresi ganda dalam sebuah penelitian digunakan untuk menguji terjadi tidaknya multikolinieritas antara variabel bebas. Analisis ini mensyaratkan untuk mendeteksi besarnya interkorelasi antara variabel bebas. Multikolinieritas merupakan situasi dimana ada korelasi antara variabel bebas satu dengan yang lain.

3.10 Metode Analisis

3.10.1 Metode Deskriptif

Metode Analisis deskriptif merupakan metode yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan mengelompokkannya untuk analisi, sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas dengan fakta-fakta dan sifat serta hubungan antar variabel.

3.10.2 Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Uji hipotesis dalam penelitian menggunakan regresi linear berganda. Regresi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas budaya kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y). Adapun persamaan regresi yang dipakai dalam penelitian ini sebagai berikut:

 $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$

Dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

X1 = Budaya Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

b₁ = Koefisien regresi Budaya Kerja

b₂ = Koefisien regresi Lingkngan Kerja

e = Galat (*distrubance error*)

3.10.3 Uji Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} , apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel terikat, sebaliknya jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas secara parsial tidak mempengaruhi variabel terikat.

Rumusan Hipotesis:

 H_0 : b_1 = 0: Budaya Kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT Pelindo 1 Belawan.

 H_1 : $b_1 \neq 0$: Budaya Kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT Pelindo 1 Belawan.

Kriteria pengambilan Keputusan:

 H_0 : ditolak jika taraf signifikan $> \alpha = 5\%$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$.

 $H_{0:}$ diterima jika taraf signifikan < α = 5% atau t_{hitung} < $t_{tabel.}$

3.10.4 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui kadar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berkisar anatara 0 dan 1. Jika nilai koefisien mendekati 1 berarti variabel bebas berpengaruh besar terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai koefisien mendekati nol berarti variabel bebas berpengaruh kecil terhadap variabel terikat.