



Jurnal Ilmu Administrasi (JIA)

Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi

Volume XV | Nomor 1 | Juni 2018

HUBUNGAN BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA PENDIDIKAN TINGGI

The Correltion Of Work Culture And Work Environment Towards To Enhancement In Employee Performance In College

¹Sedarmayanti, ²Nunur Rahadian

¹Universitas Dr. Soetomo Surabaya

²Program Magister Administrasi Publik STIA LAN Bandung

e-mail: ¹sedarmayanti@gmail.com, ²nunurrahadian@yahoo.com

INFORMASI ARTIKEL

Article history:

Dikirim Tanggal : 1 Februari 2018

Revisi Pertama Tanggal : 9 April 2018

Diterima Tanggal : 20 Juni 2018

Kata Kunci :

Budaya kerja, lingkungan kerja, kinerja

Keywords :

Work culture, work environment, performance

ABSTRAK

Tulisan ini bertujuan untuk menganalisis hubungan Budaya kerja di Bagian Umum Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung dan Lingkungan kerja pegawai di Bagian Umum Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung pada peningkatan kinerja pegawai di Bagian Umum Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung. Tulisan ini menggunakan pendekatan eksplanasi atau penelitian penjelasan. Penulis menentukan populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang ada di Bagian Umum Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung berjumlah 83 orang. Hasil tulisan menunjukkan bahwa, ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung. Selanjutnya, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung. Dari hasil analisis jalur menunjukkan bahwa, budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung. Kemudian hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa menolak H_0 dan menerima hipotesis alternatif H_1 . Dengan demikian ada pengaruh yang signifikan dari budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung.

Abstract

This paper aimed to analyze correlation of work culture in the General Section Bandung Tourism College and Working environment of employees in the General Section Bandung Tourism College. The influence of work culture and working environment toward performance of employees in the General Section Bandung Tourism College. This research uses explanatory research approach. In this research the authors determine the study population is all employees who are in the General Section Bandung Tourism College amounted to 83 people. The research result revealed that, there is an influence of work culture toward performance of employees in the General Section Bandung Tourism College. Furthermore, working environment affects the performance of employees in the General Section Bandung Tourism College. From the results of path analysis shows that, work culture and working environment affect the performance of employees in the General Section Bandung Tourism College. Then the hypothesis test results, is reject H_0 and accept the alternative hypothesis H_1 . So, there is a significant effect of work culture and working environment toward performance of employees in the General Section Bandung Tourism College.

A. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia. Dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil kerja, sehingga dapat mewujudkan pegawai yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi sehingga diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan

organisasi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para pegawai. Diantaranya adalah terbentuknya budaya organisasi yang baik dan terkoordinasi.

Berkenaan dengan hal itu, merupakan suatu keharusan bagi organisasi untuk senantiasa

bersikap peka terhadap proses perubahan yang terjadi. Sekaligus melakukan perubahan-perubahan organisasional sesuai dengan tuntutan yang diperlukan, terutama pengelolaan sumberdaya manusia yang merupakan proses terpenting dan determinatif. Berhasil tidaknya proses kerja organisasi sangat diwarnai bahkan ditentukan oleh memadai-tidaknya manajemen sumberdaya manusia yang dilaksanakan.

Setiap individu mempunyai sifat yang berbeda satu dengan yang lainnya. Sifat tersebut dapat menjadi ciri khas bagi seseorang sehingga kita dapat mengetahui bagaimana karakternya. Sama halnya dengan manusia, organisasi juga mempunyai sifat-sifat tertentu. Melalui sifat-sifat tersebut kita juga dapat mengetahui bagaimana karakter dari suatu organisasi. Sifat tersebut kita kenal dengan budaya organisasi atau *organization culture*.

Budaya memberikan identitas bagi para pegawai organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang di manapun organisasi itu berada. Budaya organisasi berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya, sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain. Budaya organisasi tersebut kemudian melat pada keseharian para pegawai yang diimplementasikan dalam suatu budaya kerja.

Budaya kerja juga berkaitan erat dengan pemberdayaan pegawai (*employee*) di suatu organisasi. Budaya kerja dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat pegawai merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat pegawai berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai serta mempertahankan keunggulan kompetitif. Semakin kuat budaya kerja, semakin besar dorongan para pegawai untuk maju bersama dengan organisasi. Berdasarkan hal tersebut, pengenalan, penciptaan, dan pengembangan budaya kerja yang efektif dan efisien sesuai dengan visi misi yang hendak dicapai. Menciptakan suatu tujuan atau sasaran untuk meningkatkan kemampuan pegawai yang baik diperlukan adanya seorang pemimpin yang baik dan mampu mendorong, mengarahkan, serta mempengaruhi motivasi. Keberhasilan seorang pemimpin dalam memotivasi pegawai ditentukan oleh pelaksanaan *directing*, serta ditentukan juga oleh kemampuannya dalam menggerakkan dan

atau mempengaruhi para pegawai yang dipimpinnya. Oleh karena itu seorang pemimpin dituntut harus mampu menerapkan program pemberdayaan terhadap para pegawai guna mensukseskan organisasi. Pimpinan harus bisa menerapkan program pemberdayaan pegawai, sehingga keinginan-keinginan yang hendak direalisasikan dalam pelaksanaan pekerjaan, dimanifestasikan dalam bentuk kemampuan bawahan dalam melaksanakan kerja sesuai dengan keinginan pemimpin tersebut.

Demikian pula halnya pegawai di Bagian Umum Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung, dalam melaksanakan tugasnya, dituntut memiliki kemampuan kerja yang tinggi untuk mendukung pelaksanaan kerja. Untuk mewujudkan hal tersebut, maka perlu adanya pembinaan secara intensif guna meningkatkan kinerja pegawai. Budaya kerja yang sesuai dengan tuntutan sebuah organisasi dan nilai inti yang terkait dengan integritas, etos kerja dan gotong royong yang tinggi. Maka pegawai dituntut untuk meningkatkan kompetensi kepribadian, sosial profesionalisme, budaya kerja dan disiplin kerja yang tinggi dalam kaitannya dengan tujuan organisasi.

Salah satu yang mempengaruhi hal tersebut adalah lingkungan kerja. Lingkungan fisik di sekitar tempat kerja harus dijaga agar tidak mengganggu kinerja, seperti tata letak fasilitas kerja, temperatur/suhu udara dan pencahayaan yang akan memberikan pengaruh berbeda, karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda. Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi, komputer dan fasilitas kerja lainnya harus sesuai dengan kondisi dan besar ruangan, agar tidak mengganggu aktivitas kerja pegawai. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja non fisik atau lingkungan sosial. Misalnya pengawasan dari pimpinan dan hubungan kerja baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja, agar tercipta kondisi lingkungan yang kondusif.

Lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu bentuk kompensasi yang dapat diberikan oleh organisasi kepada pegawai. Dengan demikian kompensasi yang diberikan organisasi tidak hanya berbentuk finansial namun juga bisa berupa non finansial yang salah satunya dengan menciptakan lingkungan kerja senyaman mungkin. Untuk dapat menciptakan ruangan kerja yang nyaman tentu harus diperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi terciptanya suasana kerja yang dapat menciptakan kinerja yang tinggi, seperti lingkungan kerja fisik yang nyaman, perencanaan sistem kerja yang efektif dan efisien, dan penataan ruangan yang ergonomis.

Dalam kaitan kinerja pegawai ini maka faktor lingkungan kerja memegang peranan penting dalam menentukan kualitas suatu pekerjaan. Kurangnya kinerja salah satunya diakibatkan oleh kurang lancarnya pelaksanaan kerja dan sering tertundanya penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggungjawab para pegawai. Setiap pegawai dalam organisasi dituntut agar dapat bekerja secara efektif dan efisien, sehingga daya saing organisasi semakin besar.

Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan. Di samping itu akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi yang telah dicapainya.

Tercapainya kinerja pegawai yang efektif merupakan suatu usaha, kegiatan dalam rangka terlaksananya kegiatan kerja yang produktif serta penyelesaian kerja secara tepat waktu. Tugas dan fungsi pegawai adalah melaksanakan kerja sesuai dengan fungsinya. Upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan prestasi kerja para pegawai tentunya bukan hanya ditentukan oleh peningkatan prestasi kerja, akan tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti struktur kerja, pedoman dan prosedur kerja, fasilitas kerja, petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis, dan lain-lain, namun dalam penelitian ini penulis membatasi aspek pengaruh budaya kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung.

Berdasarkan hasil observasi awal, di Bagian Umum Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung, ternyata budaya kerja masih belum optimal, ini terlihat pada fenomena-fenomena sebagai berikut:

- a. Fenomena yang berkaitan dengan budaya kerja:
 1. Dalam pelaksanaan kerja pegawai masih perlu adanya pengawasan dari atasan langsung. Contohnya pegawai kurang bertanggung jawab akan tugas-tugas yang diembannya, sehingga masih perlu adanya pengawasan dari pimpinan.
 2. Pegawai dalam melaksanakan tugasnya kurang mencari pemecahan masalah secara cepat dan akurat untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi berkaitan dengan pelaksanaan kerja. Contohnya pegawai dalam melaksanakan tugas selalu ketergantungan pada rekan kerjanya.
 3. Masih ada pegawai yang kurang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan

lingkungan organisasi. Contohnya pegawai dalam melaksanakan kerja tidak sesuai dan mengikuti aturan baru yang telah ditetapkan organisasi.

4. Pegawai masih kurang menjunjung tinggi profesionalisme untuk mewujudkan visi dan misi organisasi. Contohnya kreativitas kerja, semangat, motivasi dan gairah kerja pegawai belum terlihat ada peningkatan.
- b. Fenomena yang berkaitan dengan lingkungan kerja di Bagian Umum Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung adalah sebagai berikut:
 1. Kondisi ruangan kerja terbuka dan kurang sesuai dengan jumlah personel, yang mengakibatkan pegawai kurang berkonsentrasi dalam melaksanakan aktivitas, sering mengobrol dengan rekan kerja lainnya. Contohnya di ruangan pegawai ruangan 3 x 5M, jumlah pegawai sebanyak 4 orang, sedangkan idealnya diisi oleh sekitar 2 orang. Seperti terlihat pada gambar 1.



Gambar 1. Ruang Pegawai

2. Sistem kerja yang dilaksanakan kurang mengikuti alur kerjanya yang sistematis. Misalnya tata letak komponen peralatan kerja mudah dijangkau, untuk menghemat gerakan agar tidak melelahkan. Hal ini memberi kesan bahwa prinsip-prinsip ergonomik dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kerja kurang memadai.
3. Jarak antara meja kerja masih kurang ergonomis, sehingga tidak leluasa dalam bekerja karena sempitnya jarak antar meja satu dengan meja yang lainnya. Jarak ideal *allowance* antara meja satu dengan lainnya sebesar 25% dari panjang meja, namun saat ini jarak antar meja yang satu dengan yang lainnya sekitar 20% dari panjang meja. Seperti terlihat pada gambar 2.



Gambar 2. Jarak Antar Meja Kerja

c. Fenomena yang berkaitan dengan kinerja pegawai:

1. Masih ada sebagian pegawai kualitas kerjanya belum memenuhi tuntutan pimpinan, seperti dalam membuat laporan-laporan kurang sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan kerja. Masih ada

bagian/unit kerja dalam pembuatan laporan belum sesuai dengan tuntutan kerja. Seperti terlihat pada tabel 1.

2. Pegawai kurang mampu mencapai target penyelesaian pekerjaan sesuai dengan tuntutan organisasi. Misalnya pegawai dalam penyelesaian kerja belum mencapai target yang telah ditetapkan organisasi. Hal ini dapat dilihat pada tabel 2.
3. Masih ada pegawai yang kurang kreatif dan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan. Contohnya pegawai dalam melaksanakan kerja melaksanakan kerja tergantung pada rekan kerja atau atasan.
4. Masih ada pegawai yang memiliki sikap kurang terbuka dengan rekan kerja untuk melakukan konsultasi yang berkaitan dengan pelaksanaan kerja. Misalnya melakukan kerjasama dengan rekan kerja secara tim untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

Tabel 1

Rekapitulasi Laporan Kegiatan Kerja Pegawai Di Bagian Umum STP Bandung Tahun 2015

Unit Kerja	Jumlah Kegiatan	Perbaikan	Prosentase (%) Perbaikan
Sub Bagian Tata Usaha dan Rumah Tangga	14	4	28,57
Sub Bagian Keuangan	8	2	25,00
Sub Bagian Kepegawaian	12	3	25,00
Hubungan Masyarakat	6	2	33,33

Sumber: Bagian Bagian Umum STP Bandung Tahun 2014

Tabel 2

Capaian Pekerjaan Pegawai Di Bagian Umum STP Bandung Tahun 2015

No.	Bulan	Target penyelesaian pekerjaan	Realisasi	Prosentase (%)
1.	Januari	14	11	78,57
2.	Pebruari	17	14	82,35
3.	Maret	15	12	80,00
4.	April	13	9	69,23
5.	Mei	12	10	83,33
6.	Juni	16	11	68,75
7.	Juli	15	12	80,00
8.	Agustus	18	13	72,22
9.	September	14	10	71,43
10.	Oktober	11	13	72,73
11.	Nopember	13	11	84,62
12.	Desember	18	15	83,33

Sumber: Bagian Bagian Umum STP Bandung Tahun 2015

B. LANDASAN TEORITIS

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (asset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Jadi manajemen sumber daya manusia sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Sihotang (2007: 10) menyebutkan yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarah dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia untuk tercapainya tujuan individu, masyarakat, pelanggan, pemerintah dan organisasi yang bersangkutan.

Selanjutnya, menurut Hasibuan (2011: 10) yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Ruky (2007: 14) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah semua konsep dan teknik yang dibutuhkan untuk menangani aspek personalia atau sumber daya manusia dari sebuah posisi manajerial, seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pemberian imbalan dan penilaian.

Sedangkan Dessler (2000: 2) mengatakan bahwa *human resource management refers to the practices and policies you need to carry out the people or personal aspects of your management job*. Pendapat ini apabila diterjemahkan secara bebas bahwa manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan praktek-praktek dan kebijakan-kebijakan yang diperlukan dalam mengelola orang-orang atau aspek-aspek individual dalam pekerjaan manajerial.

Kemudian Mangkunegara (2009: 2) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai berikut: Suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia yang ada pada individu/pegawai yang dikembangkan secara maksimal dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan

organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Berdasarkan pendapat beberapa pakar tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pengelolaan manusia (pegawai) sebagai suatu sumber daya yang penting dalam suatu organisasi (perusahaan) yang dimulai dari perekrutan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja ke arah tercapainya tujuan individu dan tujuan organisasi. Dengan demikian manusia (pegawai) perlu dikelola agar menghasilkan sumber daya yang maksimal dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

2. Konsep Budaya Kerja

Budaya kerja dikatakan baik atau sesuai, apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Budaya kerja yang ada disuatu organisasi sangat besar pengaruhnya terhadap pembentukan pribadi pegawai.

Ndraha (2010: 208) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan budaya kerja adalah kelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki untuk meningkatkan efektivitas kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat.

Supriyadi dan Triguno (2013: 12) mendefinisikan budaya kerja adalah: Suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai "kerja" atau "bekerja".

Denison (Tika, 2008: 136) berpendapat bahwa: Ada empat prinsip integratif mengenai hubungan timbal balik antara budaya kerja dan efektivitas kinerja organisasi. Keempat prinsip ini diberi nama empat sifat utama (*main cultural traits*) yang mencakup, yaitu: "1. Keterlibatan (*involvement*), 2. Konsistensi, 3. Adaptabilitas, 4. Misi".

Budaya kerja menurut Edgar H. Schein (Mangkunegara (2009:113) adalah: Seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Berdasarkan beberapa teori tersebut terdapat beberapa kesamaan pendapat mengenai budaya kerja. Pendapat para pakar tersebut bahwa budaya

kerja merupakan sikap dan perilaku individu dari kelompok pegawai organisasi dalam bekerja. Kesadaran dalam melakukan aktivitas pekerjaan tersebut didasari atas nilai-nilai yang diyakini oleh para pegawai organisasi kebenarannya dan hal tersebut menjadi sifat serta kebiasaan para pegawai organisasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Manfaat utama dari budaya kerja berakibat pada meningkatnya kinerja pegawai. Hal ini dapat disebabkan karena penerapan budaya kerja yang ada di organisasi sudah sesuai dengan tujuan, visi, dan misi yang ada di organisasi. Jika hal tersebut terjadi maka hal tersebut akan memudahkan para pegawai untuk menerapkan budaya kerja yang berimplementasi pada efektivitas kerja organisasi.

a. Manfaat dan Fungsi Budaya Kerja

Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai efektivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Manfaat yang didapat antara lain menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik, membuka seluruh jaringan komunikasi, keterbukaan, kebersamaan, gotong royong, kekeluargaan, menemukan kesalahan dan cepat memperbaiki, cepat menyesuaikan diri dari perkembangan dari luar seperti pelanggan, teknologi, sosial, ekonomi dan lain-lain.

Menurut Supriyadi dan Triguno (2013: 23) manfaat budaya kerja adalah untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan efektivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Adapun manfaat nyata dari penerapan suatu budaya kerja yang baik dalam suatu lingkungan organisasi adalah meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, meningkatkan rasa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan prestasi kerja.

Rivai (2008: 430) menyatakan fungsi budaya kerja adalah:

- 1) Budaya kerja mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya
- 2) Budaya kerja memberikan identitas bagi anggota organisasi
- 3) Budaya kerja mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individu
- 4) Budaya kerja dapat meningkatkan kemandirian sistem sosial.

Kemudian Mangkuprawira, menyatakan fungsi-fungsi budaya kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Mengubah sikap dan perilaku pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja
- 2) Meningkatkan kepuasan kerja dan pelanggan, pengawasan fungsional, dan mengurangi pemborosan
- 3) Menjamin hasil kerja berkualitas
- 4) Memperkuat jaringan kerja (*networking*)
- 5) Menjamin keterbukaan (*accountable*)
- 6) Membangun kebersamaan.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja mempunyai fungsi atau peran sebagai pembeda atau pembatas dari organisasi lainnya, identitas bagi anggota organisasi, penumbuh komitmen untuk pencapaian tujuan yang lebih luas dari sekedar kepentingan individu, memperkokoh solidaritas sosial, serta alat kendali perilaku anggota organisasi.

b. Pengukuran Budaya Kerja

Budaya kerja melakukan sejumlah fungsi untuk mengatasi permasalahan pegawai organisasi agar dapat beradaptasi dengan lingkungan eksternalnya, yaitu dengan memperkuat pemahaman pegawai organisasi, kemampuan untuk merealisasikan. Budaya kerja berfungsi untuk mengatasi permasalahan integrasi internal dengan meningkatkan pemahaman dan kemampuan pegawai organisasi untuk berkomunikasi, melakukan kesepakatan, hubungan pegawai organisasi. Guna melakukan hal tersebut, maka dibutuhkan pengukuran sehingga tidak terjadi kesenjangan budaya kerja.

Tjahjadi (2007: 65) mengembangkan konsep pengukuran kesenjangan budaya kerja sebagai berikut:

- 1) Atasan yang baik;
- 2) Bawahan yang baik;
- 3) Prioritas pada anggota organisasi yang baik;
- 4) Tingkah laku yang baik dalam organisasi;
- 5) Perlakuan organisasi terhadap anggota;
- 6) Pengendalian dan pengaruh;
- 7) Legitimasi seseorang dalam mengendalikan anggota organisasi lainnya;
- 8) Dasar penugasan; dan
- 9) Persaingan.

Selanjutnya Mas'ud (2004: 366) menjelaskan bahwa budaya kerja dapat diukur melalui:

- 1) Pengungkapan persyaratan dan petunjuk;
- 2) Mentaati prosedur dan instruksi secara tepat;
- 3) Pentingnya peraturan dan tatanan;
- 4) Manfaat prosedur operasional;
- 5) Kejelasan petunjuk operasional;
- 6) Sikap disiplin;
- 7) Tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan; dan

8) Kebiasaan bekerja sama.

Berdasarkan beberapa pendapat pakar tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh pegawai organisasi, sehingga setiap pegawai akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku yang sesuai dengan organisasi. Budaya kerja merupakan bagian dari kehidupan organisasi yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja seluruh pegawai. Budaya kerja merupakan hal yang penting bagi organisasi, karena budaya kerja tersebut menjadi batas suatu organisasi, sehingga dapat membentuk identitas atau ciri khas organisasi.

3. Konsep Lingkungan Kerja

Suatu organisasi, baik besar maupun kecil, akan membentuk lingkungan tersendiri. Lingkungan tersebut dibentuk akibat dari adanya sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Lingkungan kerja pada suatu organisasi bisa berbeda dengan lingkungan pada organisasi yang lainnya, perbedaan ini disebabkan ciri dari karakter kegiatan yang berlangsung di dalamnya.

a. Pengertian Ergonomi

Hubungan antara manusia, pekerjaan, peralatan dan lingkungan kerja dapat dilihat sebagai hubungan unik. Karena interaksi antara hal tersebut membentuk suatu sistem kerja yang tidak sederhana, sehingga melahirkan suatu disiplin ilmu yaitu ergonomi. Sehubungan dengan hal tersebut Bennet (Sedarmayanti, 2009: 2) menyatakan ergonomi adalah: Ilmu penyesuaian peralatan dan perlengkapan kerja dengan kemampuan essential manusia untuk memperoleh keluaran yang optimum.

Suma'mur (2011: 4) menyebutkan bahwa: Ergonomi adalah ilmu yang penerapannya berusaha untuk mensterilkan pekerjaan dengan lingkungan terhadap orang atau sebaliknya, dengan tujuan mencapai produktivitas dan efisiensi yang setinggi-tingginya melalui pemanfaatan factor manusia seoptimal-optimalnya.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa ergonomi merupakan bidang ilmu yang bertujuan untuk mensterilkan atau menyeimbangkan fasilitas kerja yang digunakan dalam melakukan aktivitas kerja, sehingga efektivitas dan efisiensi kerja bisa tercapai.

Ruang lingkup ergonomi berkaitan dengan orang yang bekerja dan lingkungan kerja, yang penerapannya akan membawa tingkat efektivitas dan efisiensi apabila diterapkan di tempat kerja yang sesuai. Selain dalam rangka efektivitas dan

efisiensi juga harus diperhatikan aspek keselamatan dan keamanan serta kenyamanan dalam kerja.

b. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana para pekerja dapat bekerja secara optimal, sehingga dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia. Untuk lebih jelasnya, penulis mengemukakan pendapat para ahli. Nitisemito (2010: 109) berpendapat bahwa: Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Manusia sebagai komponen pelaksana atau pengendali tidak akan terlepas dari kelebihan dan kekurangan yang secara alami dimilikinya. Dalam suatu kegiatan kerja pegawai harus mampu beradaptasi dengan sebaik-baiknya terhadap komponen-komponen kerja yang terutama mesin/peralatan dan lingkungan fisik kerja. Menurut Sedarmayanti (2009: 26) lingkungan fisik adalah: Semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung".

Lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan di tempat kerja, akan menimbulkan kelelahan dalam melakukan aktivitas. Keadaan lingkungan yang kurang baik akan dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi suatu kondisi lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2009: 8) ruang lingkup lingkungan kerja antara lain meliputi:

- 1) Kondisi lingkungan fisik.
- 2) Perancangan sistem kerja.
- 3) Tata ruang kantor.

c. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia menurut Sedarmayanti (2009: 28) adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja;
- 2) Temperatur/suhu udara di tempat kerja;
- 3) Kebisingan di tempat kerja;
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja;
- 5) Tata warna di tempat kerja.

4. Konsep Kinerja

Keberadaan dan eksistensi suatu organisasi tergantung pada kinerja pegawainya dalam

melaksanakan tugas dan pekerjaan karena pegawai merupakan unsur utama organisasi yang harus mendapatkan perhatian dan penanganan yang baik. Pencapaian tujuan organisasi menjadi kurang berhasil manakala banyak pegawai yang tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga prestasi tidak tercapai dengan baik dan hal ini akan menimbulkan pemborosan bagi organisasi. Oleh karena itu kinerja pegawai harus benar-benar di perhatikan.

a. Pengertian Kinerja

Definisi kinerja menurut Sedarmayanti (2010: 260) meliputi:

- 1) Hasil kerja.
- 2) Pekerja, proses atau organisasi.
- 3) Terbukti secara konkrit.
- 4) Dapat diukur.
- 5) Dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Sementara itu, kinerja karyawan menurut Ilham (2008: 33) adalah menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kemudian Prawirosentono (2004: 2), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Lebih lanjut Armstrong dan Baron (2008: 15) merumuskan pengertian Kinerja sebagai berikut: "Performance should be defined as the outcomes of work because they provide the strongest linkage to the strategic goal of the organization, customer satisfaction, and economic contributions". Pendapat tersebut dapat diterjemahkan bahwa Kinerja sebagai unjuk kerja karena hal ini merujuk kepada keterkaitan yang kuat antara strategi tujuan organisasi, kepuasan pelanggan dan kontribusi ekonomi.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu proses akhir dari suatu pekerjaan. Dimana seorang pegawai yang prestasinya baik dapat dilihat apabila dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya didasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan yang dimiliki seperti kecakapan, profesionalisme, memiliki pengalaman yang cukup untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut, bertanggung jawab, memperhatikan waktu serta tidak melanggar aturan yang berlaku.

b. Penilaian Kinerja

Pada prinsipnya penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu terhadap organisasi. Nilai penting dari

penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang dideskripsikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sehubungan hal tersebut Chung dan Megginson (Teguh dan Rosidah, 2009: 275) menyatakan bahwa: *A way of measuring the contributions of individuals to their organizations*. Pendapat tersebut diartikan bahwa penilaian Kinerja adalah sebagai cara untuk mengukur kontribusi pegawai kepada organisasi.

Selanjutnya Rivai (2008: 309) menyatakan bahwa penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

Menurut Gomes (2003: 142) kriteria penilaian Kinerja meliputi:

- 1) *Quantity of work*: yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam satu periode waktu yang telah ditentukan.
- 2) *Quality of work*: yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- 3) *Job Knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilan.
- 4) *Creativites*, yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- 5) *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain.
- 6) *Dependability*, yaitu kesadaran untuk mengikuti segala aturan yang telah ditetapkan organisasi dalam hal ini kehadiran dan penyelesaian kerja secara tepat waktu.
- 7) *Initiative*, yaitu semangat untuk menyelesaikan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- 8) *Personal Quality*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.

Kemudian Mulyadi (2015: 149) mengemukakan hasil evaluasi kinerja dapat dimanfaatkan untuk penggunaan sebagai berikut:

- 1) Peningkatan kinerja
- 2) Pengembangan SDM
- 3) Pemberian Kompensasi
- 4) Program peningkatan produktivitas
- 5) Program kepegawaian
- 6) Menghindari perlakuan diskriminasi.

Selanjutnya Flippo (2004: 250) mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah:

- 1) *Quality of work* (mutu kerja), meliputi ketepatan, ketelitian, dan kerapihan dalam mengerjakan tugas.

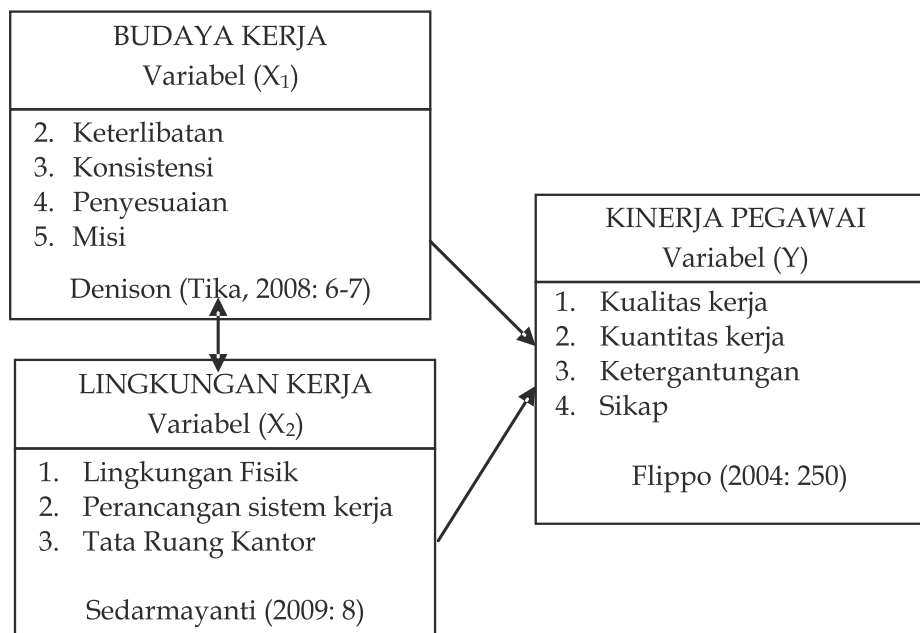
- 2) *Quantity of work* (kuantitas dari pekerjaan), meliputi hasil pekerjaan dan kecepatan.
- 3) *Dependability* (ketergantungan), meliputi inisiatif, disiplin, dan kerjasama.
- 4) *Attitude* (sikap), meliputi kerjasama dan kepribadian.

Dari pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kriteria penilaian kinerja berkisar pada *personal traits* (kualitas individu) seseorang pegawai seperti kreativitas, intelegensia dan kerjasama, akan tetapi lebih menitik beratkan pada hal-hal yang bersifat *performance result* (hasil kerja), seperti kuantitas dan kualitas kerja, dengan *performance result* tersebut memungkinkan terjadinya suatu penilaian yang lebih obyektif.

5. Model Pendekatan

Model pendekatan tulisan ini mencari sebab dan akibat dalam suatu gejala atau mencari hubungan di antara berbagai faktor. Penelitian ini ada tiga variabel yang akan diteliti, yaitu variabel yang diduga sebagai penyebab atau pendahulu dari variabel lain yang disebut dengan variabel bebas. Sedangkan variabel yang diduga sebagai akibat atau yang dipengaruhi oleh variabel yang mendahului disebut variabel terikat. Variabel bebas (X_1) **Budaya kerja**, variabel (X_2) **Lingkungan Kerja** dan variabel terikat (Y) **Kinerja Pegawai**.

Guna menyederhanakan penentuan model penelitian ini, maka model penelitian penulis sajikan dalam bentuk bagan, seperti terlihat pada gambar 3.



Gambar 3. Model Penelitian

6. Hipotesis Penelitian

Untuk keperluan pengujian terhadap hipotesis tersebut, maka perlu dilakukan perumusan hipotesis dalam bentuk statistika, yaitu:

1. Hipotesis (H_0) yaitu:

Budaya kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Bagian Umum Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung.

Hipotesis (H_1) yaitu:

Budaya kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Bagian Umum Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung

2. Hipotesis (H_0) yaitu:

Lingkungan kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Bagian Umum Sekolah Tinggi Pariwisata

Bandung.

Hipotesis (H_1) yaitu:

Lingkungan kerjai (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Bagian Umum Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung.

3. Hipotesis (H_0) yaitu:

Budaya kerja (X_1) dan lingkungan (X_2) tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) di Bagian Umum Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung

Hipotesis (H_1) yaitu:

Budaya kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) di Bagian Umum Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung.

C. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan eksplanasi atau penjelasan. Penelitian eksplanasi yang digunakan dalam penelitian ini dengan pendekatan kausal atau hubungan sebab-akibat antara dua variabel. Penelitian berupaya memperoleh penjelasan mengenai perubahan suatu variabel bebas (sebab) dan pengaruhnya terhadap perubahan variabel terikat (akibat). Untuk analisis data penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Penggunaan pendekatan kuantitatif karena jenis data adalah data yang bersifat kuantitatif. Dengan

metode tersebut, penulis meneliti pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung

Dalam penelitian ini penulis menentukan populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang ada di Bagian Umum Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung berjumlah 83 orang.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3. Sedangkan informasi dari Kepala Bagian Umum Sekolah Tinggi Pariwisata digali melalui wawancara.

Tabel 3
Daftar Jumlah Populasi

No.	Unit Kerja	Jumlah (orang)
1.	Staf Sub Bagian Tata Usaha dan Rumah Tangga	52
2.	Staf Sub Bagian Keuangan	15
3.	Staf Sub Bagian Kepegawaian	10
4.	Staf Hubungan Masyarakat	6
	Jumlah	83

Sumber: kepegawaian tahun 2015

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah angket, wawancara dan studi dokumentasi. Instrumen penelitian, yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket terstruktur yaitu angket yang telah dilengkapi dengan alternatif jawaban, sehingga responden tinggal memilih alternatif jawaban yang paling sesuai dengan pengalaman, pendapat atau perasaan dari responden. Penyebaran kuesioner dilakukan terhadap responden yang terpilih sesuai dengan teknik sampling yang telah ditentukan. Kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator yang sebelum digunakan sebagai instrumen penelitian telah dilakukan pengujian validitasnya melalui uji validitas item.

Teknik wawancara, penulis memilih menggunakan instrumen wawancara secara terstruktur. Penggunaan instrumen wawancara terstruktur ini dimaksudkan untuk mendapatkan informasi yang mendalam menyangkut obyek yang diteliti. Melalui teknik ini diharapkan penulis memperoleh data tambahan yang belum didapat dari daftar pertanyaan.

Penulis menggunakan metode eksplanasi untuk variabel kuantitatif, yaitu untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden terhadap pilihan pernyataan yang diajukan melalui model struktural, khususnya dalam hal analisis jalur. Pengujian

analisis jalur ini dilakukan secara manual. Metode statistik analisis jalur ini bisa digunakan bila penulis ingin mengetahui hubungan kausal dengan tujuan untuk memisahkan pengaruh langsung suatu variabel penyebab terhadap variabel akibat. Pada penelitian ini, analisis jalur ini digunakan karena penulis ingin mengetahui apakah ada pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui seberapa besar dan sejauh mana pengaruh tersebut.

Model ini akan melihat pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Diukur melalui variabel. Selanjutnya dengan kerja analisis jalur, penulis ingin menyatakan hubungan kausal dengan tujuan untuk memisahkan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung suatu variabel penyebab terhadap variabel akibat, kemudian hasil perhitungan yang diperoleh tersebut dianalisis sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan. Hasil analisis tersebut merupakan jawaban atas permasalahan dalam penelitian ini.

Kemudian dilanjutkan dengan menyiapkan pasangan data dari variabel independen dan dependen dari semua sample penelitian untuk pengujian hipotesis. Analisis data biasanya ditujukan untuk menguji hipotesis yang diajukan melalui model struktural.

D. PEMBAHASAN

1. Keadaan Pegawai di Bagian Umum Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung

Berdasarkan data yang diperoleh penulis,

jumlah pegawai Bagian Umum Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung sebanyak 83 orang. Kondisi pegawai di Bagian Umum berdasarkan tingkat pendidikan penulis kemucan dalam tabel 4.

Tabel 4
Jumlah Pegawai Bagian Umum Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentasi
1.	Strata (S1)	23	27,71
2.	SLTA/Sederajat	50	60,24
3.	SLTP/Sederajat	10	12,05
Jumlah		83	100,00

Sumber: Bagian Umum STP Bandung tahun 2016

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa pegawai di Bagian Umum Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung adalah kebanyakan lulusan SLTA/Sederajat sebanyak 50 orang atau sebesar 60,24%, kemudian pegawai lulusan Strata(1) sebanyak 23 orang atau sebesar 27,71%, dan pegawai lulusan SLTP/Sederajat sebanyak 10 orang atau sebesar 12,05%. Dengan demikian pegawai di

Bagian Umum Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung masih kurang memadai dilihat dari tingkat pendidikan formalnya, karena kebanyakan lulusan SLTA, untuk itu perlu pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan yang disesuaikan dengan bidangnya masing-masing.

Penulis juga mengemukakan jumlah pegawai berdasarkan golongan seperti terlihat pada tabel 5.

Tabel 5
Jumlah Pegawai Bagian Umum Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung Berdasarkan Golongan

No.	Pangkat	Golongan	Prosentase (%)
1.	Penata	III/c	5 - (6,02)%
2.	Penata Muda Tingkat I	III/b	10 - (12,05)%
3.	Penata Muda	III/a	23 - (27,71)%
4.	Pengatur Tingkat I	II/d	25 - (30,12)%
5.	Pengatur Muda Tingkat I	II/c	20 - (24,10)%
6.	Pengatur Muda	II/b	
Jumlah			83 - (100,00)%

Sumber: Bagian Umum STP Bandung tahun 2016

2. Uji Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Variabel X_1 terhadap Y

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh F_{hitung} sebesar 30,40, kemudian dikonsultasikan dengan F_{tabel} dengan nilai $dk = n - 2 (83 - 3) = 80$, berdasarkan tabel nilai distribusi t , dimana nilai $dk = 80$ berada antara $dk = 60$ dan $dk = 120$. Dikarenakan nilai $dk = 80$ tidak ada pada tabel t , maka dilakukan perhitungan dengan menggunakan interpolasi.

Dari hasil interpolasi diperoleh t_{tabel} sebesar 1,98, sedangkan hasil t_{hitung} sebesar 41,94, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis H_0 ditolak dan menerima hipotesis alternatif H_1 . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum

Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung. Sedangkan hasil penelitian pengaruh langsung dan tidak langsung budaya kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 36,28%.

b. Pengujian Hipotesis Variabel X_2 terhadap Y

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh F_{hitung} sebesar 46,99, kemudian dirujuk dengan F_{tabel} dengan nilai $dk = n - 2 (83 - 3) = 80$, berdasarkan tabel nilai distribusi t , dimana nilai $dk = 42$ sebesar berada antara $dk = 60$ dan $dk = 120$. Dikarenakan nilai $dk = 80$ tidak ada pada tabel t , maka dilakukan perhitungan dengan menggunakan interpolasi.

Dari hasil interpolasi diperoleh t_{tabel} sebesar 2,00, sedangkan hasil t_{hitung} sebesar 46,99, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga hipotesis H_0 ditolak dan menerima

hipotesis alternatif H_1 . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung. Sedangkan hasil penelitian pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 35,10%.

c. Pengujian Hipotesis Variabel X_1 dan X_2 terhadap Y

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh F_{hitung} sebesar 7,93, kemudian dikonsultasikan dengan F_{tabel} dengan nilai $dk = n - 3 (83 - 3) = 80$, berdasarkan tabel nilai distribusi t, dimana nilai $dk = 80$ sebesar berada antara $dk 60$ dan $dk 120$. Dikarenakan nilai $dk = 80$ tidak ada pada tabel t, maka dilakukan perhitungan dengan menggunakan interpolasi.

Dari hasil interpolasi diperoleh t_{tabel} sebesar 1,98, sedangkan hasil t_{hitung} sebesar 7,93, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis H_0 ditolak dan menerima hipotesis alternatif H_1 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung. Sedangkan hasil penelitian pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 71,38%. Dengan demikian secara simultan budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Analisis Deskriptif

a. Variabel Budaya Kerja (X_1)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya kerja (X_1) memperoleh skor 64,61% termasuk kategori cukup baik. Dengan demikian mengindikasikan bahwa budaya kerja di Bagian Umum Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung memperlihatkan kondisi cukup baik. Dari hasil pengamatan di tempat kerja bahwa umumnya pegawai mengetahui tujuan utama organisasi dan peranan mereka serta organisasi untuk mencapai tujuan tersebut.

Skor penelitian pada dimensi budaya kerja yang paling tinggi adalah *Involvement* (keterlibatan) sebesar 65,48%. Dari hasil pengamatan di tempat kerja bahwa umumnya pegawai melibatkan diri dalam kegiatan program kerja diluar tugas pokok yang ditetapkan oleh organisasi. Di samping itu juga pegawai berpartisipasi aktif dalam setiap pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pelaksanaan kerja.

b. Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja memperoleh skor 65,83%, sehingga mengindikasikan lingkungan kerja di Bagian Umum Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung cukup

baik. Namun demikian masih terdapat kelemahan, apabila dikaitkan dengan kondisi di lapangan, seperti lingkungan fisik. Hasil penelitian dimensi lingkungan fisik sebesar 65,34%, merupakan skor yang paling kecil dibandingkan dengan dimensi perancangan sistem kerja dan tata ruang kantor.

Hasil penelitian tersebut apabila dibandingkan dengan kondisi di lapangan bahwa lingkungan fisik masih belum mendukung aktivitas para pegawai, seperti sirkulasi udara kurang lancar, sehingga pegawai dalam melaksanakan kerja kurang nyaman. Kemudian skor yang paling tinggi adalah tata ruang kantor sebesar 66,69%. Hasil pengamatan di tempat kerja menunjukkan bahwa pentaan ruangan kantor cukup mendukung kegiatan pegawai dalam melakukan aktivitas kerja.

c. Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, variabel kinerja (Y) memperoleh skor sebesar 66,06%. Termasuk kategori cukup baik. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai di Bagian Umum Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung sudah cukup baik. Namun kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Bagian Umum Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung, masih ditemukan beberapa kelemahan. Hal ini terlihat dari hasil penelitian dimensi kualitas kerja memperoleh skor sebesar 65,64%. Skor tersebut merupakan skor terkecil dari dimensi kuantitas kerja, ketergantungan dan sikap. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa pegawai yang belum mampu mencapai kualitas sesuai dengan tuntutan organisasi.

4. Analisis Verifikatif

a. Analisis Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai pengaruh langsung variabel budaya kerja (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh skor sebesar 20,05%. Pengaruh tidak langsung motivasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui lingkungan kerja (X_2) sebesar 16,23%. Total pengaruh baik langsung maupun tidak langsung budaya kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 36,28%. Dengan demikian budaya kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung.

b. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh langsung lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 18,87% dan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui budaya kerja (X_1) sebesar 16,23%. Total pengaruh baik langsung

maupun tidak langsung lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 35,10%. Dengan demikian bahwa semakin baik lingkungan kerja (X_2) maka semakin baik pula kinerja pegawai (Y) di Bagian Umum Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung.

c. Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menyatakan bahwa variabel budaya kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa total pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, secara kumulatif diperoleh skor sebesar 71,38%. Hal ini menunjukkan bahwa apabila budaya kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama meningkat, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai di Bagian Umum Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung.

Hasil perhitungan analisis jalur menunjukkan bahwa budaya kerja merupakan penyumbang pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai bila dibandingkan dengan lingkungan kerja.

Berdasarkan analisis yang dihubungkan dengan teori, menunjukkan bahwa dengan budaya kerja dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan demikian pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sangat erat, karena dengan budaya kerja yang baik dan personel yang memiliki pengetahuan dan keterampilan maka secara keseluruhan dapat mendukung aktivitas pegawai yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

E. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung dan dari hasil analisis jalur lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung. Hasil penelitian menunjukkan budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung. Kemudian hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa menolak H_0 dan menerima hipotesis alternatif H_1 . Dengan demikian adanya pengaruh yang signifikan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Bagian Umum Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung.

Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka penulis memberikan saran terhadap organisasi dan pemimpin sebagai berikut:

- Dalam meningkatkan budaya kerja, maka sebaiknya dilakukan sosialisasi tentang tanggungjawab pegawai terhadap pekerjaan dari pimpinan dengan cara mengadakan rapat rutin setiap bulan yang berkesinambungan, untuk membahas masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan.
- Organisasi/pimpinan memahami budaya dari masing-masing pegawai yang berasal dari berbagai ragam suku dalam meningkatkan budaya kerja.
- Perlu adanya penataan lingkungan kerja dengan ruangan secara teratur, seperti letak meja kerja, lemari arsip dan pencahayaan agar disesuaikan dengan luas ruangan tersebut, supaya tidak sesak, sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
- Agar lingkungan kerja dapat lebih ditingkatkan disiplin lingkungan yang terdapat dalam Sapta Pesona.
- Organisasi/pimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya, dengan dukungan:
 - Kepala Bagian Umum dalam pelaksanaan kerja dan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas turut melibatkan pegawai.
 - Penyediaan forum komunikasi dengan bawahan, untuk melakukan konsultasi yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dilingkungan kerja formal/ non formal.
- Organisasi/pimpinan mensosialisasikan visi dan misi organisasi setiap waktu, yang dapat dijadikan panduan bagi pegawai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai salah satu upaya peningkatan kinerja pegawai.
- Menyarankan organisasi/Kepala Bagian Umum Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung, mengintensifkan pelaksanaan pembinaan serta bimbingan kepada para pegawai baik dalam diklat, kursus dan pembinaan interen / ekteren. Hal ini dilakukan agar terciptanya perubahan sikap dan perilaku para pegawai menuju arah yang positif serta menimbulkan kesadaran disiplin pegawai dan peningkatan Kompetensi pada bidangnya masing-masing serta rasa tanggungjawab terhadap tugas yang diembannya.
- Sebaiknya Kepala Bagian Umum merumuskan dan menetapkan target dalam pelaksanaan kerja yang diiringi dengan membangkitkan semangat kerja dan menanamkan rasa

tanggung jawab dengan menanamkan disiplin kerja kepada pegawai dalam pelaksanaan kerja, melalui pembinaan secara intensif yang berupa arahan dan bimbingan ditempat kerja serta yang paling penting tauladan dari pimpinan itu sendiri sebagai contoh nyata. Dengan demikian diharapkan hasil kerja pegawai mencapai hasil kerja sesuai dengan tuntutan organisasi.

REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Bina Aksara.
- Armstrong, M. and Baron A. 2008. *A Handbook of Personel Management Practice, Sixth Ed*), London: Kogan Limited 120 Pentonvilleod
- Atmosudirdjo, Prajudi. 2006. *Teori Organisasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Cherrington, David J. 2001. *Organizational Behavior, The Management of Individual and Organizational Performance*, Massachussts. Needhan Heights: USA, Allyn and Bacon
- Denison, Daniel R. 2000. *Corporate Cultur and Organizational Effectiveness*. New York: Jhon Wiley and Sons.
- Dessler, Gerry. 2000. *Personnel Management*. Tenth Edition New Jesey: Prentice-Hall, Inc.
- Djatkiko, Yayat, Hayati. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung:Alfabeta.
- Djokosantoso, Moeldjono. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta. Elex Media Komputindo.
- Edgar, Schein, H. 2008. *An Organization Culture and Leadership*. San Francisco: Yossey Bass Publishe.
- Fathoni, Abdurrahman, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Flipo Edwin B. 2004. *Personnel Management*. Sixth Edition. New York: Mc Graw-Hill Book Company.
- Gibson et. al. 2006. *Organization Behavior-Structure Process*. Boston: Irwin Homewood. Alih Bahasa: Djoekban Wahid. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Hadi, Sutrisno. 2005. *Metode Research*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Handoko T. Hani. 2011. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan S. P. Malayu. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Komarudin. 2007. *Metode Penelitian Skripsi dan Tesis*, Jakarta: Bina Aksara.
- Mankunegara, AA. Anwar Prabu. 2009. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Moekijat. 2004. *Administrasi Kepegawaian Negara*. Bandung: Mandar Maju.
- Moeljono, Djokosantoso. 2005. *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Mulyadi, Deddy. 2015. *Studi Kebijakan dan Pelayanan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Nasution, Mulia. 2012. *Manajemen Personalial, (Aplikasi Dalam Perusahaan)*. Jakarta: Djambatan.
- Nazir, Mohamad. 2007. *Metode Research*. Jakarta: Jemmars.
- Ndraha, Taliziduhu. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nitisemito, A. 2010. *Manajemen Personalial*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2005. *Promosi Kesehatan Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Panggabean, Mutiara. 2004 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pasolong, Harbani. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Prawirosentono, Suyudi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Kiat Memabangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, Yogyakarta: BPFE.
- Rachmawati, Nuraini Eka. 2008. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: Ekonisia
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (dari Teori dan Praktik)*, Jakarta: Grapindo Persada.
- Ruky, S. Ahmad. 2009. *SDM Berkualitas Merubah Visi Menjadi Realitas*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung: Aditama.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya.
- Siagian, P. Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihotang, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Pradnya Paramita.
- Sikula, Adrew. 2003. *Personnel Administration and Humans Resouces Management*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Silalahi, Ulbert. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE, YKPN.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan*



- Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Siswanto, H. Bedjo. 2011. *Manajemen Tenaga Kerja, Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suma'mur. 2011. *Keselamatan Kerja & Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: Haji Masagung.
- Supriyadi dan Triguno. 2013. *Budaya Organisasi Pemerintah-Bahan Ajar Diklat Prajabatan Golongan III*. Jakarta: LANRI
- Surya, Mohamad. 2007. *Psikologi Manajemen*. Bandung: Ilham Jaya.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Teguh, Ambar dan Rosidah, Sulistiyani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tika. Moh. Pabundu. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar, Husein. 2005. *Metode Riset Ilmu Administrasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wahyudi, Bambang. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Gerak dan Waktu*. Bandung: Sulita.
- Wignjosoebroto, S. 2011. *Ergonomi Studi Gerak dan Waktu*. Surabaya: Guna Widya.