

## **Analysis Of The Role Of The Work Environment, Work Discipline And Organizational Culture On Employee Performance In National Automotive Manufacturing Companies**

### **Analisis Peran Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur Otomotif Nasional**

**Rosye Rosaria Zaena<sup>1\*</sup>, Muhammad Mujtaba Mitra Zuana<sup>2</sup>, Ade Risna Sari<sup>3</sup>, Sugiarti<sup>4</sup>, Rinandita Wikansari<sup>5</sup>**

Universitas Nasional Pasim<sup>1\*</sup>, Institut Pesantren KH Abdul Chalim Mojokerto<sup>2</sup>, Universitas Tanjungpura<sup>3</sup>, STP Aviast<sup>4</sup>, Politeknik APP Jakarta<sup>5</sup>

[rosyezaena@gmail.com](mailto:rosyezaena@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [mujtaba.mitrazuana@gmail.com](mailto:mujtaba.mitrazuana@gmail.com)<sup>2</sup>, [a.risna.sari@fisip.untan.ac.id](mailto:a.risna.sari@fisip.untan.ac.id)<sup>3</sup>, [ugiart77@gmail.com](mailto:ugiart77@gmail.com)<sup>4</sup>, [rinandita-w@kemenperin.go.id](mailto:rinandita-w@kemenperin.go.id)<sup>5</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to determine and describe the influence of organizational culture, work environment and work discipline on employee performance at PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia (TMMIN). This research uses validity test, reliability test, descriptive statistical analysis, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multilinear regression test, coefficient of determination test, f test and t test with the help of SPSS 20.0 data processing program. Samples were taken as many as 125 respondents. The study used a quantitative approach with purposive sampling technique method. Data was collected by distributing questionnaires using a Likert scale to measure each statement item indicator. The results showed that organizational culture, work environment, and work discipline had a significant effect on employee performance.*

**Keywords:** organizational culture, work environment, work discipline, employee performance.

#### **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menguraikan adakah pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia (TMMIN). Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis statistik deskriptif, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji multilinear regresi, uji koefisien determinasi, uji f dan uji t dengan bantuan program olah data SPSS 20.0. Sampel yang diambil sebanyak 125 responden. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert untuk mengukur setiap indikator item pernyataan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan.

### **1. Pendahuluan**

Perkembangan otomotif di Indonesia menunjukkan pola yang baik. Akan tetapi, sejak terjadi nya pandemi Covid-19 mengalami pergeseran pembelian. Menurut data dari Bisnis.com pada artikel yang ditulis oleh Dionisio Damara, tercatat mulai dari periode Januari hingga Agustus 2020 mengalami volume penurunan sebesar 46,4% dibandingkan periode tahun lalu. Sementara itu, penjualan dari pabrik ke *dealer* turun lebih dalam mencapai 51,3% secara tahunan, dari 664.134 unit pada Januari-Agustus 2019 menjadi 323.503 unit tahun ini. Kinerja industri otomotif nasional mulai menunjukkan pemulihan secara bertahap. Dibandingkan bulan juli, penjualan retail kendaraan bermotor roda empat atau lebih pada Agustus 2020 tumbuh positif sebesar 5,2%. Oleh karena itu, Kementerian Perindustrian mengusulkan pelonggaran pajak atas pembelian mobil baru dengan tarif pajak nol persen atau pengurangan pajak kendaraan bermotor (PKB). Upaya ini diharapkan dapat memberikan

stimulus pasar sekaligus mendorong pertumbuhan sektor otomotif di tengah masa pandemi.

Kinerja karyawan merupakan upaya penyempurnaan yang paling utama dalam terciptanya visi dan misi perusahaan itu sendiri. Menurut (Yantika, Herlambang dan Rozzaid, 2018) mengatakan kinerja yaitu sebuah transformasi yang dapat diartikan pekerjaan karyawan menjadi sebuah keseluruhan proses manajemen itu sendiri. Hasil pekerjaan juga harus memiliki bukti yang konkrit serta terukur ( menggunakan data yang telah ada). (Sembiring dan Ferine, 2018) berpendapat bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Pentingnya mengukur kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan agar dapat meningkatkan nilai di perusahaan. Salah satu faktor yang paling penting dalam tercapainya kinerja yang baik dan optimal yaitu dengan adanya budaya organisasi.

Budaya organisasi berkaitan secara langsung dengan pola pikir serta karakteristik karyawan yang dapat menimbulkan suatu persepsi dari masing-masing individu. Menurut (Feel, Herlambang & Rozzaid, 2018) mengatakan bahwa setiap organisasi pasti memiliki budaya organisasi yang bertujuan untuk membentuk aturan dalam berpikir guna mencapai tujuan yang sudah ada. Dapat diartikan budaya organisasi akan tumbuh secara baik sehingga memacu organisasi ke arah berkembang yang pesat. Dikarenakan budaya organisasi juga sangat mempengaruhi sikap dan pola perilaku organisasi yang dapat menentukan arah kinerja karyawan tersebut.

Selain budaya organisasi, lingkungan kerja juga menjadi faktor kedua yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat menciptakan harapan bawahan, serta didukung dengan sarana dan pra-sarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Lingkungan kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam menyelenggarakan aktivitas-aktivitas perusahaan.

Untuk itu, alangkah lebih baik jika lingkungan kerja perlu diperluas agar menghasilkan karyawan kompeten serta mempunyai kinerja yang lebih unggul. Dengan itu karyawan lebih leluasa dalam mengekspresikan kepuasannya tersendiri. Menurut (Saputra, 2019) menyatakan bahwa didalam lingkungan kerja baik sarana maupun prasarana saling berkaitan dengan karyawan yang sedang menjalankan aktivitasnya, sehingga sangat berpengaruh dalam aktivitasnya.

Guna mencapai kualitas serta kuantitas kerja yang baik, maka perlu melakukan disiplin kerja untuk memajukan perusahaan agar dapat terus bersaing dalam dunia otomatis di Indonesia. Hal ini sejalan dengan pandangan (Yantika, Herlambang dan Rozzaid, 2018) dengan adanya kedisiplinan maka kesadaran karyawan untuk mengikuti peraturan serta norma yang berlaku di dalam suatu organisasi tersebut. Tanpa adanya disiplin kerja pada suatu perusahaan, maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal dan sulit bagi perusahaan untuk mencapai kesuksesan.

Objek penelitian ini adalah PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia (TMMIN) dengan mengambil penelitian di sunter, Jakarta utara merupakan suatu perusahaan dan industry swasta yang bergerak di bidang rancang bangun suku cadang, pengembangan, dan *manufacturing* mobil yang mendapat kepercayaan dari Pemerintah Republik Indonesia sebagai importir kendaraan Toyota di Indonesia sejak tahun 2003 dengan memiliki karyawan mencapai 8000 (delapan ribu) karyawan dan memiliki hampir 34 divisi di perusahaan. Mereka memiliki lebih dari 100 karyawan pada divisi PWPD (*Press Welding Production Division*) yaitu divisi yang bertanggung jawab terhadap pencetakan panel-panel kendaraan, termasuk pada pengelasan yang ada pada proses pembuatan body mobil Pengelasan yang dilakukan pada divisi PWPD (*Press Welding production Division*).

Peneliti telah melakukan pra-survei melalui wawancara yang telah dilakukan dengan salah satu karyawan PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia (TMMIN). Perusahaan memberi kebebasan untuk para karyawan melakukan pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan. Dengan aktivitas QCC ( *Quality Control Center* ), peningkatan *skill* dari setiap karyawan di setiap level dengan *training* yang di adakan di Toyota, melakukan kompetisi kepada karyawan untuk bersaing secara sehat dalam berbagai *event* seperti QCC ( *Quality Control Center* ), seleksi haji, karyawan teladan. Sebagai tambahan pelengkap dari *training* kewirausahaan bagi karyawan menjelang pensiun. Akan lebih bermanfaat jika karyawan diberi waktu untuk latihan usaha atau dengan pemberian modal usaha bagi karyawan.

Budaya organisasi menjadi suatu peluang untuk mengembangkan perubahan sikap atau perilaku karyawan. Organisasi yang terjadi di di PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia saat ini adalah organisasi serikat pekerja. Perusahaan sampai dengan saat ini masih sangat solid dan kompak dalam menerapkan budaya organisasi baik hubungan organisasi dari pimpinan hingga ke karyawan nya. Program kerja yang diterapkan dalam organisasi sangat mendukung peningkatan sumber daya manusia diantara pelatihan karyawan maupun meeting bipartit. Budaya organisasi yang diterapkan oleh PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia menjunjung dua prioritas yaitu mendahulukan kualitas dan mendahulukan keselamatan kerja untuk mendorong loyalitas antara pihak karyawan maupun pihak manajemen.

Berdasarkan data yang ditemukan melalui wawancara dapat dikatakan bahwa, selain budaya organisasi diatas sudah mempunyai progress yang baik tapi ditemukan bahwa, terdapat beberapa karyawan yang mengalami keterlambatan datang kerja sehingga dikenakan sanksi jika berturut-turut datang terlambat sehingga berdampak terjadinya pemotongan bonus diakhir tahun, sehingga hal tersebut membudaya atau menjadi tradisi dikalangan karyawan. Untuk itu perusahaan harus menciptakan budaya organisasi/ perusahaan yang positif sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kondisi lingkungan sumber daya manusia ditentukan oleh kondisi lingkungan *internal* maupun *ekternal* organisasi, termasuk budaya organisasi. Karena nya, kemampuan menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja adalah sebuah kebutuhan. Sesuai dengan aturan PKB ( Perjanjian Kerja Bersama) yang selalu di update 3 tahun sekali.

Lingkungan kerja berupa fasilitas yang diberikan Perusahaan Toyota dengan adanya sarana prasarana yang dimiliki berupa gedung kantor, toilet yang bagus dan bersih, *sport center*, tempat ibadah yang nyaman, koneksi internet hanya di khususkan untuk *staff* serta *supervisor* dikarenakan rata-rata karyawan terjun langsung di lapangan sehingga bagian-bagian tertentu saja yang menggunakan koneksi internet. Dengan adanya fasilitas perusahaan yang mendukung kinerja dan meningkatkan performa sesuai dengan standar kesehatan serta keselamatan kerja. Lalu, ditambah dengan suasana kerja yang menyenangkan dengan peran leader ditempat kerja yang semakin relatif untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman.

Namun, lingkungan kerja PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia identik dengan kebisingan dikarenakan setiap divisi nya memerlukan banyak atribut yang menjadi faktor pendukung dalam terciptanya kinerja yang maksimal. Namun, selama masa pandemi Covid-19 banyak terjadi hambatan di lingkungan kerja yang terjadi di PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia sehingga karyawan mulai melakukan penyesuaian yang lebih baru lagi.

Perusahaan menyediakan transportasi AJK (antar jemput karyawan) guna meminimalisir penyebaran Covid-19. Transportasi ini diperuntukan untuk karyawan yang menaiki kendaraan umum sehingga disediakan AJK dari perusahaan di titik-titik penjemputan yang sudah disediakan, lingkungan pabrik di PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia juga mengalami perubahan, setiap 1 jam sekali perusahaan melakukan sterilisasi pabrik agar

terjamin kebersihannya. Adanya Covid-19 ada beberapa perubahan kondisi lingkungan kerja di PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia yang awalnya kurang memberikan dampak signifikan dalam bekerja. Tetapi, dengan B.N.F, komunikasi, dan *improvement* sehingga semakin memberikan kenyamanan, kesehatan, dan keselamatan dalam bekerja.

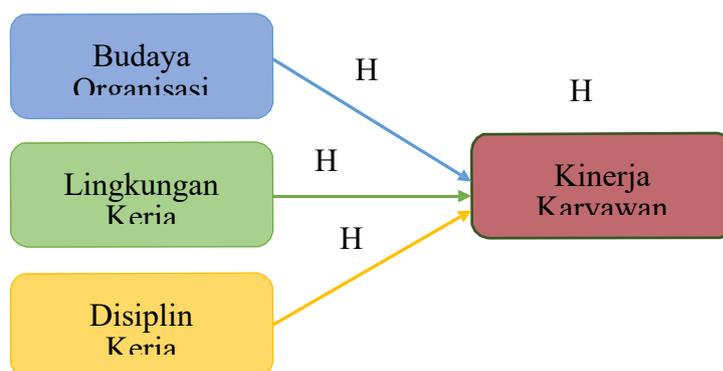
Untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan perusahaan. PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi untuk karyawan nya. Hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan kepatuhan karyawan akan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Peraturan yang dilakukan PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia tergolong mutlak sehingga karyawan di perusahaan mengutamakan kedisiplinan yang tinggi baik dalam peraturan *internal* maupun *external* perusahaan.

Sudah lebih 1 tahun PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia mendeklarasi *safety health declaration* dimasa pandemi Covid-19. Sistem yang harus dilakukan karyawan sebelum bekerja diwajibkan untuk mengisi *googleform* yang berisikan kuesioner kesehatan yang diberikan oleh dokter perusahaan sehingga harus di deklarasikan oleh karyawan satu hari sebelum bekerja. Hal ini bertujuan untuk meminimalisir rantai Covid-19 sehingga karyawan yang masuk ke dalam internal perusahaan lebih terjaga kesehatannya dan juga jika karyawan telah mengisi *googleform* tersebut dapat di tindak lanjuti apakah karyawan ini sebelumnya berhubungan dengan orang yang terkena OTG (orang tanpa gejala) sehingga jika tidak karyawan boleh masuk bekerja dan karyawan yang berhubungan dengan orang tanpa gejala tidak boleh masuk. Namun, masalah yang terjadi dengan adanya *safety health declaration* yang dilakukan oleh perusahaan. Banyak karyawan yang melakukan kecurangan, dikarenakan beberapa karyawan mengisi *googleform* agar mereka tidak masuk kerja. Ditambah lagi dengan adanya wajib setiap minggu *swab* maupun *rapid test* yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan nya.

Lalu, absensi di lingkup perusahaan diganti dari yang awalnya menggunakan sidik jari diubah lagi menjadi sistem manual sehingga karyawan lebih dinilai lagi kedisiplinannya. Perubahan ini membawa dampak yang cukup signifikan di lingkup PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia dikarenakan banyak karyawan hamper menaati disiplin kerja yang ditetapkan perusahaan demi keselamatan bekerja. Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang ada, maka tujuan peneliti ini adalah untuk mengetahui apakah budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia (TMMIN).

### 3. Metode penelitian

Model konseptual merupakan sebuah rangkuman berdasarkan atas bukti empirik yang diperoleh dari riset terdahulu atau pengalaman ditambah dengan asumsi nilai yang mendasari pemecahan yang yang diusulkan. Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dirangkum sesuai dengan budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan, maka diperoleh hasil yang signifikan. Berikut ini merupakan gambaran model konseptual :



**Gambar 1. Model Konseptual Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan peneliti yaitu menggunakan penelitian kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang dilakukan untuk meneliti dalam pengambilan sampel maupun populasi tertentu. Metode pengambilan sampel ini pada umumnya dilakukan secara random dengan menggunakan pengumpulan data ini merujuk pada instrument penelitian serta analisis yang telah ditetapkan. Menurut (Sihaloho dan Siregar, 2019) Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang bermaksud untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan serta mengetahui pengaruh dari variabel bebas (*independent*) pada variabel terikat (*dependent*). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.

Objek dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia (TMMIN). Tempat wawancara dan penyebaran kuesioner yang dilakukan untuk keperluan penelitian yaitu PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia (TMMIN) yang berlokasi di Jalan Laksda Yos Sudarso Sunter 1, RT.2/RW.9, Sunter Jaya, Tj. Priok, Kota Jkt Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 14350.

Penelitian berlangsung dari 2 Februari 2021 yang diawali dengan wawancara bersama salah satu karyawan yang berasal dari divisi PWP (Press Welding production Division) PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia (TMMIN) dan penyebaran kuesioner dilakukan pada bulan April – Mei 2021.

**4. Hasil dan Pembahasan**

**Tabel 1. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi #"**

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,732 <sup>a</sup>	,537	,525	1,28080

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil Olah SPSS 20.0 (diolah Kembali), 2021

Berdasarkan tabel 1 dari hasil uji analisis Koefisien Determinasi yang dihasilkan oleh nilai *Adjusted R Square* yaitu 0,525 dengan hasil dalam bentuk persentase 52,5%. Sehingga dalam penelitian diuji ini variabel Independen Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja bersama-sama mempengaruhi variabel dependen Kinerja Karyawan yang memiliki nilai yaitu 52,5% dengan sisa nya yaitu 47,5 % didapatkan dari hasil variabel lain yang tidak masuk ke dalam hasil uji penelitian ini.

**Uji F**

Uji F ini dapat dibuktikan dengan membandingkan hasil nilai F hitung dengan nilai F tabel

pada kesalahan 5% atau sekitar 0,05. Dan jika F hitung > F tabel berarti secara keseluruhan variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3$ ) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Hasil perhitungan dari F hitung dengan F tabel kriteria 5% atau 0,05 sesuai dengan hasil perhitungan  $df = n - k - 1$  menjadi  $df = 125 - 3 - 1 = 121$  sehingga hasil F tabel yaitu 2,68 dan mempunyai kriteria sebagai berikut :

- $H_0$  = dapat diterima apabila F hitung < F tabel, artinya X berpengaruh terhadap Y.
- $H_0$  = dapat ditolak apabila F hitung > F tabel, artinya X tidak berpengaruh terhadap Y.

**Tabel 3. Hasil Uji Analisis Koefisien Regresi (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	229,794		376,598	46,694	,000 <sup>b</sup>
	Residual	198,494	121	1,640		
1	Total	428,288	124			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil Olah SPSS 20.0 (diolah Kembali), 2021

Berdasarkan hasil Uji F yang ada pada tabel 2 menjelaskan F hitung yang didapatkan sebesar 46,694 dengan hasil tingkat signifikansi (Sig) 0,000 dan nilai F tabel (2,68) serta nilai Sig 0,000 < 0,05 sehingga pada variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan atau positif berpengaruh terhadap Karyawan.

**Uji Parsial (Uji T)**

Uji T yaitu sebuah pengujian yang telah dilakukan untuk menunjukkan pengaruh satu variabel dependen. Dengan adanya uji t peneliti dapat melihat nilai signifikan t dari masing-masing variabel pada output hasil regresi dengan taraf signifikansi 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Jika T value < 0,05, maka variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika T value > 0,05, maka variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dirumuskan dengan  $df = n - k - 1$  dengan hasil perhitungan  $df = 125 - 3 - 1 = 121$ , sehingga mendapatkan nilai yaitu 1,979.

**Tabel 3. Hasil Uji Analisis Koefisien Regresi (Uji T)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Be ta		
(Constant)	2,621	1,587		1,651	,101
Budaya Organisasi 1	,249	,107		,1912,322	,022
Lingkungan Kerja	,181	,060		,2543,022	,003
Disiplin Kerja	,243	,057		,3944,282	,000

a. Dependent Variable: SKR.Y

Sumber: Hasil Olah SPSS 20.0 (diolah Kembali), 2021

Berdasarkan tabel 3 yang ada pada Uji T dapat dibuktikan dengan hasil sebagai berikut :

1. Dari hasil variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) menghasilkan T hitung yaitu 2,322 dengan hasil nilai T tabel 1,979 serta nilai Sig yaitu 0,022 maka  $0,022 < 0,05$ . Sehingga hasil yang dapat disimpulkan T hitung (2,322) > T tabel (1,979) maka variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
2. Dari hasil variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) menghasilkan T hitung sebesar 3,022 dengan nilai T

tabel 1,979 serta nilai *Sig* yaitu 0,003 maka  $0,003 < 0,05$ . Sehingga hasil yang dapat disimpulkan bahwa  $T$  hitung (3,022)  $>$   $T$  tabel (1,979) maka variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

3. Dari hasil variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) menghasilkan  $T$  hitung sebesar 4,282 dengan nilai  $T$  tabel 1,979 serta nilai *Sig* yaitu 0,000 maka  $0,000 < 0,05$ . Sehingga hasil yang dapat disimpulkan bahwa  $T$  hitung (4,282)  $>$   $T$  tabel (1,979) maka variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Dari rangkuman hasil keseluruhan pada bab sebelumnya, dijelaskan bahwa penelitian ini dilakukan untuk menjabarkan pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia (TMMIN). Penelitian ini juga melakukan analisis statistik deskriptif serta uji multilinear regresi. Analisis deskriptif dilakukan untuk mengkaji data yang didapatkan dari hasil jawaban responden berupa karakteristik responden yang berupa usia, Pendidikan terakhir dan juga lama bekerja yang didapatkan dari hasil jawaban responden didalam kuesioner sementara itu pada analisis multilinear regresi dengan mengolah data yang ada di SPSS 20. Dilihat pada tabel 2 yang ada di uji analisa koefisien determinasi  $R^1$  variabel independen yaitu variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) secara simultan mampu mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan hasil yaitu 52,5% lalu sisanya yaitu 47,5% yang dihasilkan oleh variabel yang tidak ada didalam penelitian ini.

#### **Budaya Organisasi Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil kesimpulan yang didapat pada Uji Analisis Multilinear Regresi (Uji  $T$ ) mendapatkan hasil nilai variabel Budaya Organisasi yaitu 2,322 dengan nilai *Sig* yaitu  $0,022 < 0,05$  serta nilai  $T$  hitung yaitu 2,322  $>$   $T$  tabel 1,979. Dapat ditarik kesimpulan dalam Budaya Organisasi memiliki hasil positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil nilai *mean* yang didapatkan oleh peneliti, indikator item pernyataan yang memiliki nilai tertinggi pada variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) yaitu pada item pernyataan BO4 "Didalam lingkup organisasi saya bersama karyawan lain memiliki komitmen yang sama untuk mencapai tujuan organisasi" pernyataan ini menunjukkan bahwa masing-masing karyawan memiliki tanggungjawab terhadap pekerjaannya dikarenakan fokus perhatian, pikiran, tenaga serta waktu nya digunakan untuk pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang mereka lakukan mampu sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Sedangkan indikator item pernyataan yang memiliki nilai terendah pada variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) yaitu pada pernyataan BO2 "Saya merasa didalam lingkup organisasi atasan selalu memberikan aturan tertulis agar dapat ditaati seluruh karyawan" pernyataan ini menunjukkan aturan yang perusahaan berikan kepada karyawan menjadi sebuah acuan agar dalam berjalannya proses berkerja ini tidak ada nya hasil yang buruk yang akan merugikan perusahaan sehingga perusahaan memberlakukan aturan tersebut. Dikarenakan setiap perusahaan dalam mencari karyawan menginginkan karyawan patuh sesuai dengan standarisasi yang diberlakukan perusahaan sehingga mampu menaikkan value untuk perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan (Feel, Herlambang & Rozzaid, 2018) yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" menjelaskan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dari semakin bagus budaya yang diperluas dalam suatu lingkup organisasi perusahaan maka akan semakin baik tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan untuk mencapai hasil tujuan organisasi.

#### **Lingkungan Kerja Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil kesimpulan yang didapat pada Uji Analisis Multilinear Regresi (Uji  $T$ )

mendapatkan hasil nilai variabel Lingkungan Kerja yaitu 3,022 dengan nilai *Sig* yaitu  $0,003 < 0,05$  serta nilai *T* hitung  $3,002 > T$  tabel 1,979. Dapat ditarik kesimpulan didalam variabel Lingkungan Kerja memiliki hasil positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil nilai *mean* yang didapatkan oleh peneliti, indikator item pernyataan yang memiliki nilai tertinggi pada variabel Lingkungan Kerja (X2) yaitu pada item pernyataan LK7 “Saya merasa aman dari bentuk intimidasi dari karyawan lain” pernyataan ini menunjukkan bahwa rasa aman diciptakan dengan adanya *human relation* yang baik didalam lingkup organisasi perusahaan serta sikap antar karyawan yang membawa arah positif untuk tetap mendukung dalam pelaksanaan kerja yang mampu menjadi tujuan organisasi, dikarenakan jika karyawan merasa aman dengan lingkup organisasi akan mudah membina karakter dari masing-masing karyawan. Sedangkan indikator item pernyataan terendah yaitu pada item pernyataan LK4 “Saya mendapatkan sarana angkutan dari perusahaan seperti : bis Antar jemput karyawan pernyataan ini menunjukkan bahwa perusahaan mempunyai sarana prasarana yang di prioritaskan untuk karyawan yang memang berlokasi jauh dari perusahaan sehingga perusahaan menyediakan bis antar jemput karyawan guna mempermudah karyawan agar tepat waktu sampai ke kantor.

Penelitian ini sejalan dengan Yantika, Herlambang dan Rozzaid (2018) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PEMKAB Bondowoso)” mengatakan bahwa pada lingkungan kerja mempunyai dampak secara langsung kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas nya yang hasil akhirnya akan meningkatkan kinerja dari organisasi di lingkup perusahaan. Bisa disimpulkan jika kondisi lingkungan itu baik yaitu dengan adanya karyawan yang mampu melaksanakan kewajiban serta tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan secara optimal, maka bisa menjadi penentu terciptanya lingkungan kerja yang baik, apabila jika lingkungan kerja itu tidak baik maka akan menurunkan standarisasi dari kinerja karyawan.

### **Disiplin Kerja Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil kesimpulan yang didapat pada Uji Analisis Multilinear Regresi (Uji *T*) mendapatkan hasil nilai variabel Disiplin Kerja yaitu 4,282 dengan nilai *Sig*  $0,000 < 0,05$  serta nilai *T* hitung  $4,282 > T$  tabel 1,979. Dapat ditarik kesimpulan didalam variabel Disiplin Kerja memiliki hasil yang positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil nilai *mean* yang didapatkan oleh peneliti, indikator item pernyataan yang memiliki nilai tertinggi pada variabel Disiplin Kerja (X3) yaitu pada item pernyataan **DK6** “Saya menanamkan sikap yang positif serta semangat yang tinggi untuk giat dalam bekerja” pernyataan ini menunjukkan bahwa dalam dunia bekerja sangat penting untuk menanamkan semangat kerja yang tinggi karena dengan menanamkan semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan mutu dalam bekerja sehingga menjadi yang hal positif kepada karyawan. Dan nilai tertinggi ada pada item pernyataan **DK7** “Saya selalu menjaga nama baik organisasi dan menjunjung tinggi visi misi perusahaan” pernyataan ini menunjukkan bahwa setiap karyawan harus dedikasi yang tinggi dikarenakan sudah menjadi tuntutan utama untuk tetap bersikap profesional didalam ranah lingkungan kerja. Sedangkan indikator item pernyataan terendah ada pada item pernyataan **DK1** “Saya melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan”. pernyataan ini menunjukkan bahwa dengan adanya arahan yang sesuai serta terperinci dari perusahaan akan membuat pekerjaan yang karyawan kerjakan akan terlaksana dengan optimal.

Lalu indikator pada item pernyataan terendah yang selanjutnya ada pada item pernyataan **DK2** “Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan” pernyataan ini menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan mengabaikan tugas serta tanggungjawab yang seharusnya sudah menjadi ketetapan dari masing-masing karyawan akan berdampak buruk bukan hanya ke karyawan itu sendiri namun juga menurunkan tingkat profesionalitas

dari perusahaan. Maka dari itu masing-masing karyawan harus kredibilitas yang baik untuk target perusahaan. Dan nilai indikator pada item pernyataan terendah yang terakhir yaitu item pernyataan **DK8** "Dalam menjaga nama baik perusahaan saya mengenyampingkan urusan pribadi" pernyataan ini menunjukkan bahwa disetiap lingkup perusahaan ada batasan-batasan yang tidak semua harus dijadikan bahan konsumsi publik. Maka dari itu setiap karyawan mampu tetap menjaga reputasi perusahaan agar masalah yang terjadi didalam perusahaan menjadi tanggungan internal perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan Suwanto (2019) yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan" mengatakan bahwa pada variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan Uji T yang ada pada tabel 4.22 menegaskan bahwa hasil dari variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan, sehingga dapat diartikan bahwa disiplin kerja yang maksimal dapat memberi pengaruh besar serta rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan serta mendorong rasa gairah semangat bekerja untuk mencapai visi serta misi di dalam perusahaan.

## 5. Penutup

### Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk memahami Pengaruh variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia (TMMIN). Data yang diperoleh dari penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner kepada 125 responden sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan peneliti, lalu data yang sudah didapatkan diolah menggunakan analisis statistik yaitu program SPSS 20.0. Sehingga didapatkan hasil sebagai berikut Variabel Budaya Organisasi (X1) berpengaruh serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia (TMMIN) dengan hasil nilai T hitung yaitu  $2,322 > T$  tabel  $1,979$  serta nilai *Sig* yaitu  $0,022$  maka  $0,022 < 0,05$ . Variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia (TMMIN) dengan hasil nilai T hitung sebesar  $3,022 > T$  tabel  $1,979$  serta nilai *Sig* yaitu  $0,003$  maka  $0,003 < 0,05$ . Variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia (TMMIN) dengan hasil nilai T hitung sebesar  $4,282 > T$  tabel  $1,979$  serta nilai *Sig* yaitu  $0,000$  maka  $0,000 < 0,05$ .

### Saran

Dari hasil kesimpulan penelitian maka dapat diberikan saran-saran bagi perusahaan yaitu Perusahaan lebih memperhatikan kualitas budaya didalam masing-masing lingkup organisasi perusahaan, seperti diadakannya sosialisasi sehingga tidak menimbulkan rasa panik atau stress dalam menanamkan nilai-nilai budaya organisasi yang diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan perusahaan. Perusahaan diharapkan untuk mengenal lebih dekat skill serta kompetensi yang dimiliki masing-masing karyawan serta menjalin hubungan relasi yang baik antara atasan kepada bawahan melalui berbagai program yang dilakukan sehingga menumbuhkan hal kecil yang dapat menjadikan kinerja karyawan lebih berkualitas sesuai dengan harapan perusahaan.

### Daftar Pustaka

- Amalia, A. (2020). Analisis pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus dinas kelautan dan perikanan
- As'ad, A. (2018). Pengaruh Perencanaan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal ilmu ekonomi*, 1(1) : 166- 182.

- Ayuwardani, R. P., & Isroah, I. (2018). Pengaruh informasi keuangan dan non keuangan terhadap underpricing harga saham pada perusahaan yang melakukan initial public offering (Studi empiris perusahaan go public yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2011-2015). *Nominal: Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 7(1), 143-158.
- Budaya organisasi dan Komitmen Organisasi*. Palembang : Indomedia Pustaka .
- Damara, D. (2020). *Januari-Agustus 2020, Penjualan Otomotif Nasional Turun 46,4 Persen*. Retrieved from <https://otomotif.bisnis.com>.
- Dwianto, P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT JAEIL INDONESIA. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2(2) : 209-223.
- Fauzi, R. (2018). *Pengantar Manajemen - Edisi Revisi*. Lampung : Penerbit Andi . Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan*,
- Feel, N. H. (n.d.). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 3(2), 176-185.
- Gani, S. U. (2020). Penerapan Metode Webqual 4.0 dan IPA dalam Mengukur Kualitas Website VISLOG PT. Citra Surya Indonesia. *Jurnal Sistem Komputer*, 9(1) : 25-34. <https://search.unikom.ac.id/index.php/komputika/article/view/2849>
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Realita Dan Realita*. Bogor: IN MEDIA.  
<http://journal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3365>
- Komala, R. D., & Nellyaningsih, N. (2017). Tinjauan Implementasi Personal Selling Pada Pt. Astra Internasional Daihatsu Astra Biz Center Bandung Pada Tahun 2017. *eProceedings of Applied Science*, 3(2).
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap motivasi pegawai serta dampaknya terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Semarak*, 2(2), 164-183.
- Larasati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Lukmiati, R. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46-50. Medan : DEEPUBLISH .
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119-126.
- Mukminin, A. A. (2020). Effect of Education and Training, work discipline and Organizational Culture on Employee Performance. *Point Of View Research Management*, 1(3), 19-29.
- Nur, M. (2017). *Organisasi dan Manajemen*. Makassar: DEEPUBLISH.
- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89-103.
- Rachman, T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia .
- Riyanto, S., H. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Sleman, Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Safitri, A. M., & Tannady, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia (TMMIN). *KALBISIANA Jurnal Sains, Bisnis dan Teknologi*, 8(2), 2375-2384.
- Segoro, W. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Teoritis Dan Praktis Daerah istimewa yogyakarta*. *Fokus Manajemen Bisnis*, 10(2) : 187- 202.
- Sembiring, Hendri, K. (2018). *Membangun Kepuasan & Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta : DeePublish .
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.

- Sinambela, Lijan, , S. (2018). *Manajemen Kinerja : Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Tanjung Barat, Medio : PT RajaGrafindo, Persada.
- subekti , i. (2019). *Sistem Manajemen Mutu (Quality Management System)*. Jakarta : Expert.
- Sugiarto, E. (2016). Analisis Emosional, Kebijaksanaan Pembelian Danperhatian Setelah Transaksi Terhadap Pembentukan Disonansi Kognitif Konsumen Pemilik Sepeda Motor Honda Pada Ud. Dika Jaya Motor Lamongan. *JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen)*, 1(1), 14-Halaman.
- Sugiarto, E. (2016, Februari ). Analisis Emosional, Kebijaksanaan Pembelian dan Perhatian Setelah Transaksi Terhadap Pembentukan Disonansi Kognitif Konsumen Pemilik Sepeda Motor Honda Pada UD, Dika Jaya Motor Lamongan. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 1 No.1, 34-47.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Djunaedi, , N. (2017). *Manajemen Kinerja*. Sleman: Deepublish.
- Suprpti, S. A. (2020). The effect of work motivation, work environment, work discipline on employee satisfaction and public health center performance. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(2),153-172.
- Surajiyo, N. H. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 for Windows)*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16-23..
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174-188.
- Zainal , V. R. (2014). *kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.