

## The Influence Of Work Culture And Organizational Climate On The Performance Of Employees Of Perumda Tirta Hidayah Bengkulu City

### Pengaruh Budaya Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu

Muhammad Rizki Pratama Ritonga<sup>1)</sup>; Ratnawili<sup>2)</sup>;

<sup>1)</sup> *Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Muhamadiyah Bengkulu*

<sup>2)</sup> *Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Muhamadiyah Bengkulu*

Email: [ritongarizki7@gmail.com](mailto:ritongarizki7@gmail.com); <sup>1)</sup> [ratnawili@umb.ac.id](mailto:ratnawili@umb.ac.id); <sup>2)</sup>

#### ARTICLE HISTORY

Received [06 Februari 2024]

Revised [21 Maret 2024]

Accepted [25 Maret 2024]

#### KEYWORDS

Work Culture,  
Organizational Climate and  
Employee Performance.

This is an open access article  
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan bersifat kuantitatif dan dilaksanakan di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu mulai bulan Desember 2023 sampai dengan selesai. Penelitian ini melibatkan total 50 karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu. Iklim organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu. Budaya kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu.

#### ABSTRACT

This research aim to analyze the influence of work culture and organizational climate on employee performance. The Research conducted is of a quantitative nature and was carried out at Perumda Tirta Hidayah City of Bengkulu from December 2023 to completion. The study involved a total of 50 employees. Data collection was done through interviews and questionnaires. The data analysis techniques employed in research included validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression, coefficient of determination, and hypothesis testing. Based on the results of this research, it can be concluded that work culture has a positive and significant influence on the performance of employees at Perumda Tirta Hidayah City of Bengkulu. Organizational climate has a positive and significant influence on the performance of employees at Perumda Tirta Hidayah City Of Bengkulu. Work culture and organizational climate jointly have a positive and significant influence on the performance of employees at Perumda Tirta Hidayah City of Bengkulu.

#### PENDAHULUAN

Dalam era saat ini, keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi menjadi faktor penting yang harus memiliki kualitas dan kemampuan yang mumpuni sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Sumber daya manusia yang dimaksud dalam konteks ini merujuk kepada individu yang bekerja, sedangkan dalam lingkungan instansi pemerintahan, mereka biasanya disebut sebagai pegawai. keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang penting dalam menyumbang keberhasilan organisasi.

Sumber daya manusia memegang posisi yang sangat krusial dalam suatu organisasi, menunjukkan bahwa manusia memainkan peran kunci dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan penghargaan terhadap seluruh aspek dalam diri karyawan untuk menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kinerja yang unggul (Bruce, 2003).

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan Bapak Endi Kumara, S.Kom, yang menjabat sebagai KA.SUB.SDM di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu, terungkap bahwa perusahaan ini menghadapi masalah kinerja karyawan. Terdapat rendahnya pencapaian kinerja di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu, yang mencerminkan penurunan kinerja secara umum, meskipun perusahaan memiliki target peningkatan kinerja.

Hal ini diperjelaskan oleh (Basri & Saman, 2020) karyawan yang mengerjakan pekerjaannya rendah, maka fungsi dan tujuan kinerja suatu perusahaan tidak berjalan dengan lancar". Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja karyawan Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu selalu ditingkatkan dan selalu dievaluasi karena hal hal tersebut tidak boleh disepelekan walaupun hanya hal kecil saja karena dari hal kecil tersebut sangat berpengaruh terhadap Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu.

Dalam struktur organisasi, budaya kerja tercermin melalui tindakan individu, di mana perilaku mereka dipengaruhi oleh norma budaya dan kedisiplinan yang ada. Organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu menekankan pentingnya sumber daya manusia untuk menjalankan fungsi

organisasi secara optimal, sehingga dapat beradaptasi dan bertahan dalam menghadapi perubahan lingkungan. Oleh karena itu, diperlukan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral dari para anggota organisasi di setiap tingkat pekerjaan.

Menurut Mahanani, Lubis, dan Widiartanto (2014) budaya kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan ibu Marleni, S.T. di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu. Budaya kerja yang tertanam dalam Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu menjadikan titik utama gerak organisasi sehingga diharapkan karyawan mampu menjadi loyal dan berkomitmen terhadap Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu sebagai perusahaan daerah yang bergerak dibidang jasa penyediaan air mineral sehingga masyarakat tetap mempercayakan pelayanan pengiriman ini. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa penyediaan air bersih agar selalu mengedepankan karyawannya untuk bisa bekerja secara profesional. Para karyawan melakukan tugas sesuai dengan bidang tanggung jawabnya masing-masing, hal ini dilakukan untuk mencegah agar mereka tidak terlalu terbebani dengan pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan tinggi, yang mungkin disebabkan oleh tekanan baik dari lingkungan kerja maupun dari diri sendiri.

Hal ini diperjelas (Ruswandi, 2017) Setiap karyawan perlu mengetahui dengan pasti apa yang menjadi tanggung jawab utamanya, kinerja seperti apa yang harus dicapainya serta dapat mengukur sendiri sesuai indikator keberhasilannya. Banyak hal yang menjadi perhatian pihak manajemen guna mendorong kinerja karyawan diantaranya dalam kaitan budaya organisasi.

Oleh karena itu mengingat pentingnya karyawan dalam suatu perusahaan/organisasi, maka pastikan bahwa aturan organisasi mendukung perkembangan budaya yang positif agar budaya kerja dapat berkembang dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan kebutuhan perusahaan/organisasi.

Membangun iklim organisasi yang mendorong peningkatan kinerja anggota menuju pencapaian tujuan tidaklah sederhana. Perbedaan tingkah laku manusia berkaitan dengan kebutuhan mendasar mereka, dan ketidaksesuaian persepsi antara anggota dan pimpinan terkait iklim organisasi dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja dan penyalahgunaan hak, menghambat pencapaian optimal tujuan organisasi.

Menurut Simamora (2004) bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Berdasarkan observasi dan wawancara dengan ibu Sondang Bertua, S.P di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu. Fenomena iklim organisasi di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu mencakup kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan dan suasana perusahaan yang belum kondusif. Namun terkait dengan permasalahan produktivitas kerja, masih banyak karyawan kurang produktif.

Hal ini diperjelas oleh (Ardila Saputra, 2022) Iklim organisasi mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan/pegawai. Iklim organisasi mengakibatkan munculnya pola lingkungan yang memunculkan motivasi serta fokus pada persepsi yang masuk akal dan berimbas pada pengaruh terhadap kinerja karyawan/pegawai. Oleh karena itu lakukan umpan balik secara teratur untuk mengevaluasi iklim organisasi dan perbaiki kebijakan atau praktik yang dapat meningkatkan iklim kerja. Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyediaan air mineral yang disalurkan kepada masyarakat. Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu adalah entitas bisnis yang dimiliki oleh pemerintah daerah, bertujuan untuk memberikan layanan penting kepada masyarakat sambil mengumpulkan dana dari pendapatan bisnisnya.

## **LANDASAN TEORI**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil dari upaya dan tindakan seseorang dalam kondisi tertentu untuk mencapai apa yang mereka mampu. Menurut (Simamora 2004) "Kinerja adalah tingkat para karyawan mencapai persyaratan kerjaan, dari pendapat di atas dapat dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Artinya bahwa kinerja merujuk pada sejauh mana karyawan mencapai persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, kinerja menggambarkan hasil yang diperoleh oleh seseorang dalam konteks pekerjaan mereka, diukur berdasarkan standar atau persyaratan yang berlaku untuk tugas tertentu. Definisi ini menekankan pada penilaian kinerja seseorang atau karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Kinerja seringkali difikirkan sebagai

pencapaian tugas, dimana (istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja).

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, Emron, Yohny anwar 2016.). (Wirawan, (2009) , menyatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2000) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukumdan sesuai dengan moral maupun etika. (Pratama, M. Aditya Putra, Fareshti Nurdiana Dihan. 2017).

## **Budaya Kerja**

Sebuah istilah "budaya kerja" mengacu pada kumpulan nilai-nilai, norma, keyakinan, dan praktik-praktik yang membentuk cara orang berinteraksi dan berperilaku di tempat kerja suatu organisasi. Budaya kerja adalah bagian penting dari identitas organisasi, suasana kerja, dan bagaimana karyawan berkomunikasi, berkolaborasi, dan menyelesaikan tugas.

Menurut Triguno dalam (Robert & Brown, 2004), budaya kerja adalah filosofi yang didasarkan pada gagasan bahwa nilai-nilai adalah sifat, kebiasaan, dan kekuatan yang membudayakan kehidupan kelompok masyarakat atau organisasi. Budaya kerja tercermin dalam sikap, perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang disebut sebagai "kerja" atau "bekerja"

Menurut Sulaksono dalam (Sylvia Sabarofek & Ester Sawaki, 2017) Budaya kerja dapat dijelaskan sebagai "the way we are doing here", yang berarti mencakup sikap dan perilaku pegawai dalam menjalankan tugas. Setiap fungsi atau proses kerja dalam organisasi memiliki cara kerja yang khas, yang juga menciptakan perbedaan dalam nilai-nilai yang diakui dalam kerangka kerja organisasi. Hal ini melibatkan pertimbangan mengenai nilai-nilai yang seharusnya dimiliki, bagaimana perilaku setiap individu dapat memengaruhi pekerjaan mereka, dan falsafah yang dianutnya, menjadikan budaya kerja sebagai proses yang terus-menerus dan tanpa akhir.

Budaya kerja, menurut Mangkunegara (2005:316), didefinisikan sebagai set asumsi atau sistem nilai, nilai, dan norma yang dibangun di dalam perusahaan dan digunakan untuk mengarahkan tingkah laku karyawan. Budaya kerja merupakan kumpulan nilai-nilai yang menjadi panduan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menghadapi tantangan dari lingkungan luar dan dalam upaya penyesuaian dan integrasi dalam struktur organisasi. Oleh karena itu, setiap anggota organisasi diharapkan memahami nilai-nilai yang dianut dan bagaimana mereka seharusnya bertindak serta berperilaku. (Sudiyanto, 2019).

## **Disiplin Kerja**

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki suatu aturan untuk dipatuhi oleh para karyawannya. Suatu aturan itu diterapkan pada organisasi ataupun perusahaan yang harus dipatuhi karyawan terutama dalam peraturan disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu sikap yang harus dimiliki setiap karyawan yang benar-benar tercipta dari diri sendiri untuk mempunyai keinginan untuk berdisiplin.

Menurut Farida & Hartono, (2016) disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Sedangkan menurut Sucipto, (2016) mengemukakan disiplin kerja adalah sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

## **Iklm Organisasi**

Iklm organisasi adalah hasil dari cara sekelompok orang berinteraksi di dalam suatu organisasi. Seringkali dianggap sebagai kepribadian organisasi, iklim tersebut mencakup sifat-sifat lingkungan kerja yang dirasakan oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka. Terbentuknya iklim organisasi dipengaruhi oleh kegiatan-kegiatan yang terjadi di dalam organisasi.

Litwin dan Stringer (dalam Holloway, 2012) menjelaskan iklim organisasi sebagai karakteristik terukur dari lingkungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dikenali oleh karyawan yang beroperasi dalam konteks organisasi, yang mempengaruhi dan memberikan dorongan terhadap perilaku mereka.

Menurut Lussier (2005) dalam (Firnanda & Budiani, 2019) iklim organisasi adalah persepsi anggota tentang kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relative dirasakan, yang berdampak pada

perilaku mereka di masa depan. Iklim organisasi dapat dirasakan baik secara langsung maupun tidak langsung oleh setiap anggota organisasi dan oleh orang di luar organisasi.

Robert Stringer (2002), dalam karyanya yang berjudul "Leadership and Organizational Climate," mengartikan iklim organisasi sebagai "kumpulan dan pola penentu lingkungan dari berbagai motivasi," sementara definisi iklim organisasi dalam buku karya Wirawan (2009:122) adalah sebagai kumpulan dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi.

Menurut Wirawan (2007: 122) iklim organisasi adalah apa yang dipikirkan oleh anggota organisasi secara individual dan bagaimana mereka secara teratur berhubungan dengan organisasi tentang apa yang terjadi atau ada di dalamnya. Persepsi ini mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja anggota organisasi, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

## METODE PENELITIAN

### Metode Analisis

#### Populasi

Menurut (Sugiyono, 2005) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/ subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu berjumlah 50 Karyawan.

#### Sampel

Menurut (Sugiyono, 2010) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan yang bekerja di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu yang berjumlah 50 orang, dalam penelitian ini semua populasi dijadikan sampel.

#### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian memiliki signifikansi penting karena terkait dengan ketersediaan data yang diperlukan untuk menjawab permasalahan penelitian, sehingga kesimpulan yang dihasilkan dapat menjadi akurat. Oleh karena itu, metode pengumpulan data perlu dilakukan dengan cermat.

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang lebih efisien bila peneliti telah mengetahui bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden (Sugiyono, 2011).

#### Observasi

Pengumpulan data yang penulis lakukan dengan melakukan kunjungan langsung pada Karyawan yang diteliti untuk mengetahui aktivitas Karyawan Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu (Sugiyono, 2012).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

#### Uji Instrumen

Uji instrumen penelitian adalah langkah penting dalam proses penelitian untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah valid dan dapat diandalkan.

#### Uji Validitas

. Uji validitas adalah derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh penelitian.

**Tabel 2. Uji Validitas**

Variebel	Item Pernyataan	Total Person Correlation	R.tabel	Keterangan
BUDAYA KERJA (X <sub>1</sub> )	1	0.555	0,444	Valid
	2	0.655	0,444	Valid
	3	0.792	0,444	Valid
	4	0.741	0,444	Valid
	5	0.755	0,444	Valid
	6	0.655	0,444	Valid

	7	0.578	0,444	Valid
	8	0.786	0,444	Valid
	9	0.615	0,444	Valid
	10	0.545	0,444	Valid
IKLIM ORGANISASI (X <sub>2</sub> )	1	0.647	0,444	Valid
	2	0.678	0,444	Valid
	3	0.714	0,444	Valid
	4	0.720	0,444	Valid
	5	0.705	0,444	Valid
	6	0.505	0,444	Valid
	7	0.647	0,444	Valid
	8	0.678	0,444	Valid
	9	0.714	0,444	Valid
	10	0.710	0,444	Valid
KINERJA KARYAWAN (Y)	1	0.540	0,444	Valid
	2	0.721	0,444	Valid
	3	0.854	0,444	Valid
	4	0.639	0,444	Valid
	5	0.640	0,444	Valid
	6	0.540	0,444	Valid
	7	0.740	0,444	Valid
	8	0.721	0,444	Valid
	9	0.854	0,444	Valid
	10	0.639	0,444	Valid

Berdasarkan uji validitas pada tabel 2 di atas diperoleh hasil nilai r hitung seluruh item berada di atas r tabel (0,349). Maka dari itu diperoleh kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan telah valid untuk digunakan.

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, dan reliabilitasnya dievaluasi.

**Tabel 3 Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Budaya Kerja	0.851	Reliabel
2	Iklm Organisasi	0.861	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0.860	Reliabel

Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel 3. di atas diperoleh hasil nilai Cronbach alpha seluruh variabel berada di atas 0,6. Maka dari itu diperoleh kesimpulan bahwa seluruh variabel telah reliabel untuk digunakan.

### Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Kerja.

Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Saya tidak merasa ditekan dalam memperbaiki kinerja baik individu maupun kelompok.) diangka 4,36. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan merasa tanpa adanya tekanan dalam pekerjaannya, sehingga tidak ada pekerjaan yang terbengkalai ataupun belum dikerjakan. Hal tersebut sangat baik bagi suatu perusahaan dimana semua karyawannya sudah menanamkan rasa tanggung jawab tanpa harus ditegur terlebih dahulu. Namun masih terdapat ada penilaian responden yang rendah pada pernyataan (Saya bertanggung jawab penuh atas resiko dari keputusan yang saya ambil) diangka 4. Hal tersebut dapat terjadi karena karyawan mungkin merasa takut atau khawatir dengan konsekuensi negatif yang mungkin timbul dari keputusan yang diambil. Ini bisa mencakup takut akan hukuman, kritik, atau dampak negatif pada karier.

### Tanggapan Responden Terhadap Variabel Iklm Organisasi.

Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Pimpinan tidak menyalahgunakan kekuasaannya.) diangka 4,38. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peran pimpinan sangatlah penting bagi perusahaan karena mampu mengayomi para karyawannya. Hal tersebut menjadikan karyawan merasa dihargai oleh pimpinan perusahaan. Namun masih terdapat ada penilaian responden yang rendah pada pernyataan (Pekerjaan saya di perusahaan ini didefinisikan secara jelas dan tersruktur.) diangka 3,98. Hal tersebut dapat terjadi karena kurangnya penetapan standar atau prosedur kerja yang jelas dapat menyebabkan kebingungan di kalangan karyawan.

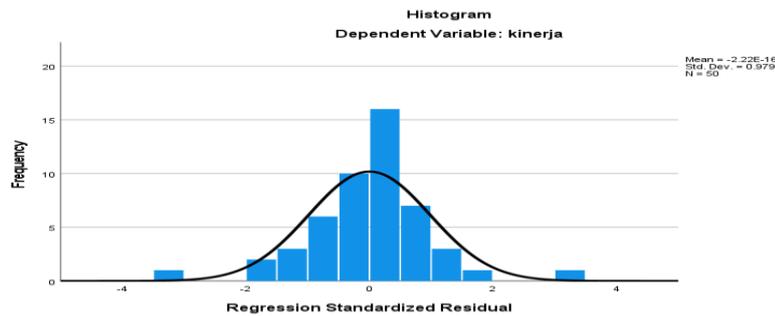
**Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja**

Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Dalam rangka menjaga kualitas pelayanan terhadap konsumen, saya selalu melaksanakan 3S (Senyum, Salam, Sapa) diangka 4,32. Hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan selalu berusaha memberikan pelayanan terhadap masyarakat sehingga dapat mewujudkan tujuan yang ingin di raih oleh perusahaan tersebut. Namun masih terdapat penilaian responden yang rendah pada pernyataan (Saya datang kerja lebih awal sehingga siap untuk bekerja ketika jam kerja dimulai.) diangka 3,94. Hal tersebut dapat terjadi karena beban kerja yang berlebihan atau kurangnya waktu luang, mereka mungkin enggan datang lebih awal.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dari model regresi variabel dependen, variable independen, atau keduanya memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Metode asumsi normalitas bergantung pada grafik dan uji statistik.

**Gambar 1 Grafik Histogram**



Sumber data yang diolah 2023

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka regresi tidak memenuhi normalitas (Ghozali, 2011:163).

Sedangkan dengan uji statistik, metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan jika nilai sig. (p-value) > 0,05 maka asumsi normalitas terpenuhi. Adapun uji normalitas tersebut dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini:

**Tabel 4 Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.69695872
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.111
	Negative	-.119
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.076
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber data diolah 2023

Pada tabel 4 uji normalitas di atas menunjukkan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,076 lebih dari  $\alpha$  (0,05), maka dari itu diperoleh keputusan terima H0 dengan kesimpulan bahwa data residual berdistribusi normal.

### Uji Normalitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menilai apakah ada korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Multikolinieritas dideteksi dengan menggunakan tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Toleransi mengukur variabilitas beberapa variabel bebas yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena  $VIF=1/tolerance$ ) dan menunjukkan adanya kolineritas yang tinggi. Nilai cutoff yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,1 atau sama dengan VIF dibawah 10 (Ghozali. 2011:106).

**Tabel 5. Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budayakerja	.596	1.677
	iklimorganisasi	.596	1.677

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber data diolah 2023

Pada tabel 6 uji multikolinieritas di atas menunjukkan nilai VIF seluruh variabel independen lebih kecil dari 10. Maka dari itu diperoleh kesimpulan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada variabel independen.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk menentukan persentase kontribusi pengaruh variabel bebas, yakni Budaya Kerja (X1) dan Iklim Organisasi (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil perhitungan menggunakan perangkat lunak SPSS for Windows.

**Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 <sup>a</sup>	.578	.560	3.77480

a. Predictors: (Constant), iklimorganisasi, budayakerja  
b. Dependent Variable: kinerja

Pada tabel 6 koefisien determinasi di atas menunjukkan nilai R Square sebesar 0,578 maka dari itu diperoleh kesimpulan bahwa variabel budaya perusahaan dan motivasi mampu memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 57,8% sedangkan sisanya sebesar 42,2% dari variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

### Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t maka dapat dilakukan dengan pengujian t dengan ketentuan:

1. Jika signifikan < 0,05 maka Ho ditolak Ha diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
2. Jika signifikan >. 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel.

**Tabel 7 . Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,682	4,476		1,269	0,211
	Budaya Kerja (X1)	0,301	0,123	0,299	2,436	0,019
	Iklim Organisasi (X2)	0,551	0,127	0,534	4,349	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber data yang diolah 2023

Pada tabel 7 uji t di atas diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

1. Budaya Kerja nilai  $0,019 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan kesimpulan bahwa variabel budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan untuk meningkatkan variabel kinerja karyawan.
2. Iklim Organisasi nilai  $0,000 > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dengan kesimpulan bahwa variabel iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan untuk meningkatkan variabel kinerja karyawan.

### Uji Hipotesis Secara Stimultan (Uji F)

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh Budaya Kerja ( $X_1$ ), dan Iklim Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) maka digunakan uji f.

1. Jika nilai sig  $\leq 0,05$  atau Fhitung  $> F_{tabel}$  jadi  $H_0$  ditolak, maka terdapat pengaruh variabel independen/variabel bebas ( $X$ ) secara simultan terhadap variabel dependen/variabel terikat ( $Y$ ).
2. Jika nilai sig  $> 0,05$  atau Fhitung  $\leq F_{tabel}$  jadi  $H_0$  diterima, maka tidak terdapat pengaruh variabel independen/variabel bebas ( $X$ ) secara simultan terhadap variabel dependen/variabel terikat ( $Y$ ).

**Tabel 8. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	915.672	2	457.836	32.131	.000 <sup>b</sup>
	Residual	669.708	47	14.249		
	Total	1585.380	49			
a. Dependent Variable: kinerja						
b. Predictors: (Constant), iklimorganisasi, budayakerja						

Sumber data yang diolah 2023

Pada tabel 8 uji f di atas menunjukkan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,00 kurang dari  $\alpha$  (0,05), maka dari itu diperoleh keputusan tolak  $H_0$  dengan kesimpulan bahwa variabel  $X_1$ ,  $X_2$  berpengaruh signifikan terhadap  $Y$ .

### Pembahasan

#### Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu. menunjukkan bahwa budaya kerja yang kuat dan positif mendukung peningkatan kinerja karyawan di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu. Budaya kerja yang kuat di perusahaan atau lembaga akan mendorong karyawan untuk memiliki rasa tanggung jawab yang besar untuk mencapai tujuan yang lebih baik dan meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Ini karena peneliti berpendapat bahwa budaya kerja suatu organisasi atau instansi sangat mempengaruhi kinerja karyawannya. Ini karena budaya kerja dapat berfungsi sebagai pedoman dasar bagaimana karyawan berinteraksi dan berperilaku di tempat kerja.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh (Lawrence & Pfeffer, 1998) yakni pentingnya faktor manusia, termasuk budaya kerja, dalam mencapai kesuksesan organisasi. Dan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Anggeline et al., 2019) yang menjelaskan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Kubutambahan.

#### Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Iklim Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu. Artinya Suatu iklim organisasi yang positif dan mendukung dapat memberikan dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Dalam konteks organisasi, terjadi interaksi antara individu yang mengarah pada pembentukan struktur yang menggambarkan hubungan dan peran masing-masing anggota, kegiatan, serta tujuan yang ingin dicapai. Iklim organisasi penting karena menghubungkan praktik pengelolaan sumber daya manusia dengan produktivitasnya.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh Cameroon & Quinn (2011) Mereka berpendapat bahwa iklim organisasi yang efektif menciptakan keseimbangan antara nilai-nilai iklim organisasi, sehingga memberikan dukungan optimal untuk kinerja karyawan. Dan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Tantowi & Astuti, 2016) menyatakan Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Metro.

#### Pengaruh Budaya Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Kerja dan Iklim Organisasi memiliki pengaruh

yang signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu. Hal ini disebabkan oleh rasa tanggung jawab yang besar yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Akibatnya, kinerja karyawan menjadi lebih optimal karena adanya rasa tanggung jawab atas pekerjaan mereka, budaya kerja dan iklim organisasi yang kuat di mana kinerja karyawan dapat berkembang.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh Geert Hofstede dikenal sebagai seorang peneliti budaya dan manajemen internasional. Dalam bukunya yang berjudul "Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values." Pada tahun 1980 ia mengungkapkan bahwa Dalam organisasi dengan budaya kolektivistik, karyawan mungkin lebih suka bekerja dalam tim, berbagi tanggung jawab, dan memberikan prioritas pada keberhasilan bersama. Kinerja dapat diukur oleh pencapaian kelompok dan kontribusi terhadap kesuksesan tim. Dan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Ali & Abdurahman, 2021) menyatakan bahwa Budaya Kerja dan Iklim Organisasi masing-masing berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kapuas

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang "Pengaruh Budaya Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu
2. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu.
3. Budaya Kerja dan Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu.

Sebagai saran yang disampaikan kepada Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan. Pimpinan perlu menciptakan lingkungan yang mendukung karyawan untuk bertanggung jawab penuh atas keputusan mereka. Dorong keterbukaan dan umpan balik dari karyawan terkait kejelasan tugas dan peran mereka. Perhatikan beban kerja yang berlebihan dan berikan waktu luang yang cukup untuk mencegah penurunan kinerja.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang "Pengaruh Budaya Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu. Maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Pada variabel Budaya Kerja, terdapat nilai terendah pada pernyataan (Saya bertanggung jawab penuh atas resiko dari keputusan yang saya ambil) diangka 4. Hal tersebut dapat terjadi karena karyawan mungkin merasa takut atau khawatir dengan konsekuensi negatif yang mungkin timbul dari keputusan yang diambil. Ini bisa mencakup takut akan hukuman, kritik, atau dampak negatif pada karier. Disarankan kepada pimpinan Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu agar mempromosikan budaya yang menghargai inovasi dan pengambilan risiko yang berani. Ini dapat menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa nyaman untuk bertanggung jawab penuh atas keputusan mereka. Jika permasalahan seperti ini terus terjadi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.
2. Pada variabel Iklim Organisasi, terdapat nilai terendah pada pernyataan (Pekerjaan saya di perusahaan ini didefinisikan secara jelas dan tersruktur.) diangka 3,98. Hal tersebut dapat terjadi karena kurangnya penetapan standar atau prosedur kerja yang jelas dapat menyebabkan kebingungan di kalangan karyawan. Disarankan kepada pimpinan Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu, dorong keterbukaan dan umpan balik dari karyawan mengenai kejelasan tugas dan peran mereka. Hal ini dapat membantu identifikasi posisi yang memerlukan perbaikan. Namun jika tidak segera diatasi maka dapat dipastikan kinerja karyawan akan menurun.
3. Pada variabel Kinerja Karyawan, terdapat nilai terendah pada pernyataan (Saya datang kerja lebih awal sehingga siap untuk bekerja ketika jam kerja dimulai.) diangka 3,94. Hal tersebut dapat terjadi karena beban kerja yang berlebihan atau kurangnya waktu luang, mereka mungkin enggan datang lebih awal. Disarankan kepada pimpinan Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu mempertimbangkan dan memberikan fleksibilitas waktu, seperti kebijakan kerja fleksibel atau bekerja dari rumah.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.Bandung.

- Agustini, & Fauziah. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Arfansyah, M. R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Bank Dki Syariah Di Jakarta Selatan). *SteI.Ac.Id*, 5–19. <http://repository.stei.ac.id/8525/3/Bab2.pdf>
- Asisdiq, I. S., & Side, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada kantor BPK RI Perwakilan Ptoovinsi Bali. *Pendidikan Kimia PPs UNM*, 1(1), 91–99.
- Asnawi, S. (1999). Semangat Kerja Dan Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Psikologi*, 2, 86–92.
- Assagaf, S. Y., & Dotulong, L. O. (2015). Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado the Influence of Discipline, Motivation and Working Spirit on Employee Productivity At Local Revenue Offices of City Manado. *Jurnal EMBA*, 639(2), 639–649.
- Dharmayanti, T. I., Kawiana, I. G. P., & Astrama, I. M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. *Widya Amrita*, 1(1), 248–264. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1173>
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Unmuh Ponorogo Press*, 185(1), 26.
- Gentari, R. E., & Sumiati, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Cilegon. *Sains Manajemen*, 5(1), 20–44. <https://doi.org/10.30656/sm.v5i1.1520>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*.
- Hasibuan, M. (2008). *Dasar-Dasar Perbankan*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Indrasari, meithiana. (2018). (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://repository.unitomo.ac.id/id/eprint/891>
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho Indah Citra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>
- Kartono. (2017). *Gaya Kepemimpinan Dalam Oranisasi*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Mahmud, A. (2019). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Studi Kebijakan (JIAKS)*, 1(2), 39–47.
- Manik, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalihan Iv Koto Kabupaten Rokan Hulu. *International Journal of Social Science and Business*, 1(4), 257. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v1i4.12526>
- Moekijat. (2003). *Sumber Daya Manusia*. Mandur Maju, Bandung.
- Murniasih. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Gaya Indria*.
- Nurmansyah, Simanjutak, & Payaman. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FE-UI.
- Octaviani, L. P., & Suana, I. W. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bello Desain Di Singaraja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(12), 7115. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i12.p11>
- P.wulandari. (2013). *Program Srmangat kerja Karyawan PT PJB UNIT Pembakitan Grerik Putri Retno Wulandari Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Gresik Kampus GKB, Jl Sumatra 101 GKB Gresik 61121 Jawa Timur Indonesia*. 13.
- P, N. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Kajian Teori Manajemen Sdm*, 1, 9–34.
- Paryudi, I. M., & Ardana, I. K. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Bpr Tish Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(1), 63–82.
- Putra, P. W. G. S., & Suwandana, I. G. M. (2019). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(5), 2973. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i05.p14>
- Rismawati, R., & Syafira, D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 29–36. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.37>