

Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia (TMMIN)

Alifah Mutiara Safitri¹⁾, Hendy Tannady²⁾

Manajemen, Fakultas Bisnis dan Komunikasi, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis
Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta 13210

¹⁾ Email: alfh.mutiara@gmail.com

²⁾ Email: hendy.tannady@kalbis.ac.id

Abstract: *The purpose of this study is to describe the influence of organizational culture, work environment and work discipline on employee at PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia (TMMIN). This study uses quantitative methods by conducting a survey to 125 respondents. The sampling method is purposive sampling and uses the SPSS 20.0 data processing assistance program. This study has a very influential variable, namely organizational culture with a regression coefficient of 0.249. from the result of this study it can be concluded that there is a partial and simultaneous influence oof the organizational culture variable, work environment and work discpline on employee performance at PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia (TMMIN) and also held socialization about The Toyota Way to improve good insight, evaluate employees, as well as conduct mentoring, culture learning in career development to support good performance optimal.*

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

Abstrak: *Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguraikan adakah pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia (TMMIN). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melakukan survey kepada 125 responden. Metode pengambilan sampel yaitu purposive sampling, serta menggunakan bantuan program olah data SPSS 20.0. Penelitian ini memiliki variabel yang sangat berpengaruh yaitu budaya organisasi dengan koefisien regresi sebesar 0,249. Dari hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh secara parsial serta simultan dari variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia (TMMIN) dan juga mengadakan sosialisasi mengenai The Toyota Way untuk meningkatkan insight yang baik, melakukan evaluasi karyawan, serta melakukan mentoring, culture learning dalam pengembangan karir untuk menunjang kinerja yang optimal*
Kata Kunci: *budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan.*

I. PENDAHULUAN

Perkembangan otomotif di Indonesia menunjukkan pola yang cukup baik. Sehingga, menjadikan Industri otomotif sebagai salah satu sektor andalan yang memiliki kontribusi paling besar terhadap perekonomian nasional. Menurut data dari Kompas.com pada artikel yang ditulis oleh Ruly Kurniawan, terdapat 22 perusahaan industri otomotif kendaraan bermotor roda empat dan 26 perusahaan roda dua,

dengan angka serapan tenaga kerja langsung hingga puluhan ribu orang di Berdasarkan catatan Kementerian Perindustrian, produk yang dihasilkan oleh industri otomotif dalam negeri mampu menembus pasar ekspor lebih dari 80 negara di dunia. Pada tahun 2020, ekspor kendaraan mencapai angka 2,32.170 unit. Dengan diberlakukannya program Making Indonesia 4.0 dalam sektor industri otomotif nasional

ditargetkan akan menjadi pemain global. Untuk kembali mendongkrak produktivitas, penjualan dan daya saing industri otomotif nasional. Langkah ini diberlakukan karena pemerintah ingin Kinerja karyawan merupakan upaya penyempurnaan yang paling utama dalam terciptanya visi dan misi perusahaan itu sendiri. Menurut Yantika, Herlambang dan Rozzaid (2018, p. 175-178) 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).

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, p. 177) 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.

Lingkungan kerja juga menjadi faktor kedua yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat menciptakan harapan bawahan, serta didukung dengan sarana dan prasarana 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

meningkatkan kembali pertumbuhan dalam sektor industri otomotif di Indonesia, sehingga menjadikan sektor yang memberikan kontribusi besar terhadap perekonomian nasional.

Saputra (2019, p. 86) menyatakan bahwa didalam lingkungan kerja baik sarana maupun prasarana saling berkaitan dengan karyawan yang sedang menjalankan aktivitasnya, sehingga sangat berpengaruh dalam aktivitasnya.

Disiplin kerja untuk memajukan perusahaan agar dapat terus bersaing dalam dunia otomotif di Indonesia. Hal ini sejalan dengan pandangan Yantika, Herlambang dan Rozzaid (2018, p. 177) 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 7000 (tujuh ribu) karyawan dan memiliki hampir 34 divisi di perusahaan. Mereka memiliki 182 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 narasumber internal perusahaan. Narasumber ini memberikan gambaran serta kapasitas kemampuan dalam menjawab pertanyaan yang telah diajukan oleh

peneliti. Narasumber merupakan kepala bagian pada divisi PWPD (*Press Welding Production Division*) di PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia (TMMIN) yang pekerjaannya berhubungan langsung dengan segala bentuk aktivitas yang terjadi pada divisi yang peneliti ingin teliti. 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, dengan menerapkan *The Toyota Way*, 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. Kinerja karyawan di PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia (TMMIN) menerapkan KPI (*Key Performance Indicators*) yang terdiri dari lima *point* utama yaitu *safety, productivity, quality, moral dan delivery*. Penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan ini membawa perubahan yang terus-menerus, dikarenakan PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia (TMMIN) selalu *up to date* dari segala sisi bidang. Sehingga dituntut untuk menghasilkan produk yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan pasar. Maka dari itu, karyawan harus lebih paham serta mampu mengimbangi pola yang sudah berjalan diperusahaan untuk produksi yang berkelanjutan baik dari budaya organisasi, lingkungan kerja serta disiplin kerjanya itu sendiri.

II. METODE PENELITIAN

1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Menurut Edy Sutrisno (2011) dalam buku manajemen sumber daya manusia konsep realita dalam Ganyang, (2018, p. 130) mengatakan bahwa budaya organisasi yang seperangkat nilai, keyakinan,

asumsi, maupun norma yang telah ada, disetujui dan diikuti oleh anggota didalam lingkup organisasi sebagai pedoman perilaku serta masalah organisasi.

A. Dimesi Budaya Organisasi

Harrison dan Stokes dalam Sembiring dan Ferine (2018, p. 29-30) mengatakan budaya organisasi sebagai sistem dari kepercayaan, nilai dan juga tindakan untuk membedakan hubungan organisasi yang satu dengan yang lainnya. mendefinisikan empat dimensi budaya yang meliputi

- a. Dimensi Kekuasaan (*Power*)
Menyatakan bahwa organisasi yang berlandaskan akses cepat ke sumber daya. Dimana sumber itu menyebar ke seluruh bagian organisasi. Berarti kekuasaan terpusat dan anggota organisasi yang secara langsung terhubung dan berperan secara penuh.
- b. Dimensi Peran (*Role*)
Budaya yang fokus utama nya pada deskripsi pekerjaan dan spesialisasi. Yang dimaksudkan, tugas dapat dikendalikan sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku yang mendasari deskripsi pekerjaan.
- c. Dimensi Prestasi (*Achivement*)
Hal yang mengarah kepada budaya organisasi, yang meliputi anggota organisasi yang menjadi fokus untuk mewujudkan set tujuan dan tujuan organisasi. Tujuan utama budaya ini untuk membawa orang yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi.
- d. Dimensi Dukungan (*Support*)
Budaya organisasi yang dilandasi rasa percaya dan berorientasi yang tinggi antar sesama individu dan dapat di presentasikan menjadi sebuah diagram agar tidak ada yang mendominasi.

2. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didalam lingkup perusahaan menjadi peranan yang penting didalam manajemen. Walaupun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi dalam suatu perusahaan. Akan tetapi, lingkungan

kerja menjadi pengaruh langsung kepada karyawan yang melaksanakan proses tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif menjadikan rasa nyaman dan mempengaruhi emosional karyawan tersebut. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja nya maka karyawan dapat melakukan aktivitasnya secara efisien dan efektif. Menurut Terry dalam Pasaribu (2019, p. 94-95) mengatakan lingkungan kerja sebagai ketangguhan dalam mempengaruhi, baik secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap kinerja organisasi perusahaan.

A. Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Siagian di dalam sihaloho dan siregar (2019, p. 276) mengatakan bahwa dalam membuat susunan atau komposisi lingkungan kerja kemudian harus mendalami serta memastikan aspek-aspek untuk membentuk lingkungan kerja. Didalam lingkungan kerja di perusahaan terbagi menjadi dua dimensi, yaitu :

- a. Lingkungan Kerja Fisik
- b. Lingkungan Kerja Non Fisik
- c.

3. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Handoko dalam Sinambela dan Sarton (2018, p. 506) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk menaati peraturan yang ditetapkan oleh organisasi.

A. Dimensi Disiplin Kerja

Menurut Sembiring, & Ferine (2018, p. 69) disiplin kerja memiliki 11 dimensi, yaitu:

- a. Tanggung Jawab
- b. Kesadaran Karyawan
- c. Setia Pada Perusahaan
- d. Kesediaan Karyawan
- e. Kesungguhan Karyawan

4. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Umam (2010) dalam Samsuddin (2018, p. 75) mengatakan bahwa pada dasarnya, penilaian kinerja merupakan faktor utama dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif serta efisien karna dengan adanya kebijakan dan program yang lebih baik terhadap sumber daya manusia yang ada di lingkup organisasi. Penilaian kinerja

individu sangat bermanfaat bagi struktur pertumbuhan organisasi secara menyeluruh. Maka dari itu struktur serta kondisi karyawan dapat terditeksi.

Menurut Umam (2010) dalam Samsuddin (2018, p. 75) mengatakan bahwa pada dasarnya, penilaian kinerja merupakan faktor utama dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif serta efisien karna dengan adanya kebijakan dan program yang lebih baik terhadap sumber daya manusia yang ada di lingkup organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi struktur pertumbuhan organisasi secara menyeluruh. Maka dari itu struktur serta kondisi karyawan dapat terditeksi.

A. Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Bernadin dan Russel dalam Lukmiati, Samsudin dan Jhoansyah (2020, p. 47) mengatakan bahwa kinerja karyawan memiliki 5 dimensi meliputi :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Efektifitas Biaya
4. Ketepatan Waktu
5. Hubungan Antar Perseorangan

A. Jenis Data dan Sumber Data

1. Data Kuantitatif
2. Data Kualitatif
3. Data Sekunder
4. Data Primer

Menurut Sugiyono (2014, p. 62) mengatakan bahwa populasi yaitu wilayah yang menyamaratakan atas objek ataupun subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari agar dapat ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan di PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia (TMMIN) yang berjumlah 450 karyawan. Yang berfokus pada divisi PWPD (*Press Welding Production Division*) yang berjumlah 100 orang di PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia (TMMIN)

B. Tehnik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Wawancara

Menurut Narbuko dan Achmadi dalam Sugiarto, Edie (2016, p. 39) mengatakan bahwa wawancara yaitu sebuah proses sesi tanya jawab yang dilakukan secara lisan dimana dua orang atau melakukan interaksi secara langsung untuk menarik data serta informasi yang penting. Wawancara dilakukan dengan salah satu karyawan pada PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia (TMMIN). Pada proses nya peneliti menanyakan hal yang berkaitan dengan budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja serta kinerja karyawan.

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono dalam Sugiarto, Edie (2016, p. 39) mengatakan bahwa kuesioner yaitu sebuah tehnik pengumpulan data dengan memberi sekumpulan pertanyaan secara tertulis kepada responden untuk dijawab. Model kuesioner yang digunakan yaitu skala likert, dimana karyawan PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia (TMMIN) yaitu sebagai responden akan memilih salah satu jawaban yang telah ada pada pertanyaan kuesioner.

3. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Komala dan Nellyaningsih (2017, p. 334) menegaskan bahwa didalam uji statistika deskriptif menjadi sebuah analisa data dengan menjelaskan serta menggambarkan sebuah data yang telah dikumpulkan melalui adanya tabel, minimum maximum, nilai mean serta deviasi yang disusun untuk mengetahui seberapa baik data yang telah dibuktikan kebenarannya pada masing-masing variabel.

4. Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Menurut Gani, Suparni dan Utami (2020, p. 27) mengatakan jika didalam melakukan pengujian memiliki validitas yang konkrit maka hasil ukur nya akan sesuai. Didalam uji validitas ini menggunakan *Corrected Item Total Correlation*. Dimana jika $r_{hitung} =$

r_{tabel} maka dapat dikatakan valid. Setiap nilai koefisien korelasi hasil perhitungan harus memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 dibandingkan nilai koefisien dari tabel yang bisa disebut dengan *Pearson Correlation*. Dapat dikatakan jika r_{xy} lebih besar dengan nilai r yang ada pada tabel memenuhi kriteria validitas yang sesuai. Dengan nilai $df=(N-2)$ menjadi $df=(125-2)$ $df=123$, sehingga dapat diketahui bahwa nilai r_{tabel} yang didapatkan adalah 0,176.

Menurut Sugiyono dalam Sugiarto, Edie (2016, p. 41) menyatakan bahwa uji reliabilitas sebuah konsistensi serta stabilitas data. Dapat dinyatakan reliabel apabila ada dua atau lebih dari dua peneliti yang sama yang mengemukakan hasil data yang sama. Pengujian ini menggunakan tehnik Cronbach's Alpha, apabila nilai dari hasil rentangan nilai dengan koefisien alpha (α) harus lebih besar dari 0.7.

5. Uji Normalitas

Menurut Riyanto dan Hatmawan (2019, p. 305) mengatakan bahwa uji normalitas untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan juga variabel bebas keduanya mempunyai distribusi stabil atau tidak nya. Model regresi yang bagus memiliki distribusi data stabil atau bisa dikatakan mendekati normal

- Apabila nilai probabilitas $>$ nilai $\alpha = 0,05$ maka data residual terdistribusi secara normal.
- Apabila nilai probabilitas $<$ nilai $\alpha = 0,05$ maka data residual tidak terdistribusi secara normal.

6. Uji Multikolinearitas

Menurut Ayuwardani, R. dan Isroah (2018, p. 148) menyebutkan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah didalam model regresi ada atau tidaknya korelasi diantara variabel independen (bebas). Uji ini dapat terdeteksi dengan nilai *tolerance dan varian*

inflation factor (VIF) untuk menjadikan tolak ukur yang dilihat dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika terdapat $VIF \leq 10$ dapat diartikan bahwa tidak terdapat uji multikolinieritas pada variabel independen.
- Jika terdapat $VIF \geq 10$ maka diartikan bahwa terdapat uji multikolinieritas pada variabel independen.

7. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Dwianto dan Purnamasari (2019, p. 217) mengatakan didalam uji heteroskedastisitas apakah terdapat model regresi yang menjadi ketidaksamaan varians maupun residual dari suatu obeservasi ke obeservasi selanjutnya. Model regresi yang tepat bila mana tidak ada nya heteroskedastisitas. Metode yang akan dilakukan dalam uji ini yaitu dengan statistic glejser dengan meregresikan dari masing-masing variabel independen terhadap nilai residual. Hal ini dikarenakan jika signifikansi dari semua variabel independen terhadap residual $> 0,05$ maka tidak akan terjadi heteroskedastisitas.

8. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono dalam Amalia, N dan Astuti (2020, p. 194) mengatakan bahwa analisis regresi linear berganda merupakan suatu metode stastistika yang dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih dari dua variabel independen dengan adanya satu variabel dependen

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel Independen

a = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi Variabel X_1

β_2 = Koefisien Regresi Variabel X_2

X_1 = Variabel dependen

X_2 = Variabel dependen

9. Koefisien Determinasi R^2

Menurut Dwianto dan Purnamasari (2019, p. 216) menegaskan didalam analisis koefisien determinasi

bahwa besar kecilnya suatu variabel (X) terhadap (Y) disimpulkan dengan rumus :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

Kd = Koefisien determinasi

10. Uji F

Menurut Sutrisno dan Ratnaningsih (2017, p. 404-405) menunjukan bahwa jika didalam test yang dilakukan terhadap variabel bebas secara serentak agar dapat diketahui uji tersebut berpengaruh terhadap variabel bebas Hasil perhitungan dari F hitung dengan F tabel kriteria 5% 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.

Nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dirumuskan dengan $df=n-k-1$

11. Uji T

Menurut Ghozali dalam Amalia, N dan Astuti (2020, p. 194) mengatakan bahwa uji parsial atau uji t yaitu sebuah pengujian yang telah dilakukan untuk menunjukan 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 $df=n-k-1$

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

Hasil yang didapat dari uji validitas menyatakan bahwa seluruh indikator dalam variabel Budaya

Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid dilihat dari nilai r tabel 0,176. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan dari seluruh item dinyatakan valid.

Hasil yang didapat dari uji realibilitas dari masing-masing item pernyataan mendapatkan hasil reliabel. Pada variabel Budaya Organisasi menghasilkan nilai 0,708, nilai Lingkungan Kerja menghasilkan nilai 0,734, nilai Disiplin Kerja menghasilkan nilai 0,837 serta nilai Kinerja Karyawan 0,703 dikarenakan hasil yang diperoleh dari hasil Crobach Alpha melebihi 0,7

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil nilai uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa nilai variabel Budaya Organisasi (X1) pada tingkat frekuensi maximum yaitu 20.00 serta pada tingkat frekuensi minimum yaitu 12.00 melalui standart deviasi yang dihasilkan sebesar 1,249. Lalu pada nilai variabel Lingkungan Kerja (X2) tingkat frekuensi maximum memiliki nilai 35.00 dan pada tingkat frekuensi minimum memiliki nilai 21.00. melalui standart deviasi yang dihasilkan sebesar 2,599. Variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai maximum sebesar 45.00 dan nilai minimum yang dihasilkan yaitu 29.00 melalui standart deviasi yang dihasilkan sebesar 3,015. Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat frekuensi maximum sebesar 21,26 sedangkan nilai frekuensi minimum yaitu 15,00 melalui standart deviasi yang dihasilkan sebesar 1,858. Dari penjelasan semua variabel yang telah dijelaskan terdapat N (jumlah responden) yang diteliti sebanyak 125 responden.

Hasil Uji Normalitas

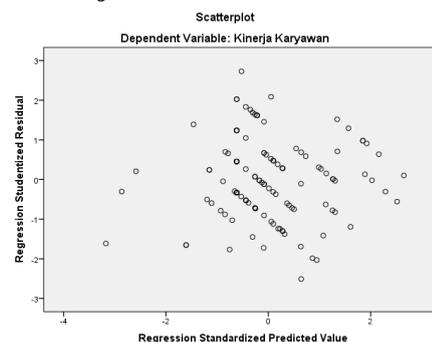
Berdasarkan hasil uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang ada pada *Asymp Sig (2-tailed)* memperoleh hasil yaitu 0,737. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa data pada tabel diatas terdistribusi

secara normal dengan adanya nilai (*Asymp Sig 2-tailed*) yaitu $0,737 > 0,05$ sehingga hasil akhir dari variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja serta Kinerja Karyawan mendapatkan distribusi yang normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat dibuktikan bahwa pada variabel Budaya Organisasi (X1) membuktikan nilai yang terdapat di *Variance Inflation Factor* (VIF) yaitu 1,771 dengan hasil nilai *tolerance* sebesar 0,564 sehingga dapat disimpulkan nilai VIF < 10 dan juga nilai *tolerance* $> 0,1$ yang ada pada variabel Budaya Organisasi tidak terjadi multikolinearitas. Variabel Lingkungan Kerja (X2) membuktikan nilai yang terdapat di *Variance Inflation Factor* (VIF) yaitu 1,840 dengan nilai *tolerance* sebesar 0,554 sehingga dapat disimpulkan nilai VIF < 10 dan juga nilai *tolerance* $> 0,1$ yang ada pada variabel Budaya Organisasi tidak terjadi. Variabel Disiplin Kerja (X3) membuktikan nilai yang terdapat di *Variance Inflation Factor* (VIF) yaitu 2,210 dengan nilai *tolerance* sebesar 0,452 sehingga dapat disimpulkan nilai VIF < 10 dan juga nilai *tolerance* $> 0,1$ yang ada pada variabel Budaya Organisasi tidak terjadi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.1 Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Heteroskedastisitas Scatter Plot

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

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan metode scatter plot dengan titik pola yang menyebar secara random dengan point menebar dibawah angka 0 yang terdapat pada sumbu Y berarti tidak adanya heteroskedastisitas.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 2,621 + 0,249 X_1 \text{ (Budaya Organisasi)} + 0,181 X_2 \text{ (Lingkungan Kerja)} + 0,243 X_3 \text{ (Disiplin Kerja)}$$

Nilai *constant* yang ada pada hasil uji regresi linear berganda yaitu 2,621 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja menghasilkan nilai 0, maka kinerja karyawan nya menghasilkan 2,621.

1. Hasil koefisien variabel Budaya Organisasi yang ada pada hasil linear berganda yaitu 0,249 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Budaya Organisasi menghasilkan nilai 0, maka Kinerja Karyawan nya menghasilkan nilai 0,249.
2. Hasil koefisien variabel Lingkungan Kerja yang ada pada hasil linear berganda yaitu 0,181 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja menghasilkan nilai 0, maka Kinerja Karyawan nya menghasilkan nilai 0,181.
3. Hasil koefisien variabel Disiplin Kerja yang ada pada hasil linear berganda yaitu 0,243 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin Kerja menghasilkan nilai 0, maka Kinerja karyawan nya menghasilkan nilai 0,234.

Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi R²

Hasil uji analisis Koefisien Determinasi R² 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

IV. SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk memahami Pengaruh variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia (TMMIN).

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.

Hasil Uji F

Hasil Uji F 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.

A. Kesimpulan Penelitian

1. Dari hasil variabel Budaya Organisasi (X1) 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 (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
 2. Dari hasil variabel Lingkungan Kerja (X2) 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 (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
 3. Dari hasil variabel Disiplin Kerja (X3) 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 (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.
- 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
4. Variabel independen yang dihasilkan dari variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja

mampu secara bersama sama mempengaruhi variabel dependen (Kinerja Karyawan).

menjadikan kinerja karyawan lebih berkualitas sesuai dengan harapan perusahaan.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Didalam penelitian ini terbatas pada variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan, sehingga belum mampu digeneralisasikan.
2. Dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling dengan kriteria responden untuk penelitian ini memiliki pengalaman bekerja lebih dari 1 tahun namun hanya sebagian karyawan yang mampu mengisi kuesioner untuk penelitian ini.
3. Dalam setiap butir pernyataan untuk masing-masing indikator yang dilakukan peneliti terlalu sedikit sehingga mempengaruhi keakuratan hasil responden.
4. Adanya keterbatasan literatur , data yang diperoleh dari perusahaan, proses penyebaran kuesioner serta keterbatasan dalam proses komunikasi dengan pihak perusahaan maupun dosen pembimbing dikarenakan pandemi Covid-19.

C. Saran untuk Perusahaan

1. Perusahaan harus lebih memperhatikan dari segi kualitas budaya dengan menerapkan prinsip The Toyota Way dari masing-masing lingkup organisasi perusahaan, seperti mengadakan sosialisasi sehingga tidak menimbulkan rasa panik atau stress sehingga penerapan nilai nilai budaya organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.
2. Perusahaan diharapkan 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

DAFTAR RUJUKAN

- Amalia, A. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Kelautan Dan Perikanan Daerah Istimewa Yogyakarta). *Fokus Manajemen Bisnis, Vol 10 No.2*, 187-202.
- Ayuwardani, R. 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, Vol 7 No.1* , 143-158.
- Dwianto, P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jaeil Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vol.2 No. 2*, 209-223.
- Kurniawan,R.(2021). <https://otomotif.kompas.com/read/2021/02/22/070200415/terus-didorong-industri-otomotif-jadi-sektor-andalan-ekonomi-nasional?page=all>.Retrievedfrom <https://otomotif.kompas.com>
- 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, Vol.9 No.1* , 25-34.
- Ganyang , M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Realita Dan Realita*. Bogor: IN MEDIA.
- Komala R.D, N. (2017). Tinjauan Implementasi Personal Selling Pada Pt. Astra Internasional Daihatsu Astra Biz Center Bandung Pada Tahun 2017. *Jurnal Fakultas Ilmu Terapan Universitas Telkom, Vol.3 No.2*, 330-337.
- Lukmiati, Ranti, S. J. (2020, September). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff

- Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak - Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara* Vol. 3 No. 3, 47.
- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89-103.
- Riyanto,S., H. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Sleman, Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Saputra, W. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi,Lingkungan Kerja,dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Terminal Teluk Lamong Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, Vol.7 No.1, 85-92.
- Sembiring, Hendri, , K. (2018). *Membangun Kepuasan & Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Medan : DEEPUBLISH .
- Sihaloho, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum, Volume 9 No 2*, 273-281.
- Sinambela, Lijan, , S. (2018). *Manajemen Kinerja : Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja* . Tanjung Barat, Medio : PT RajaGrafindo, Persada.
- Samsuddin, H. (2018). *KINERJA KARYAWAN Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya organisasi dan Komitmen Organisasi* . Palembang : Indomedia Pustaka .
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiarto, E. (2016, Februari). Analisis Emosional, Kebijakan 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.
- Sutrisno, R. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Athena Tagaya Surabaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, V Yantika, H. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PEMKAB Bondowoso). *Jurnal*
- Manajemen dan Bisnis Indonesia, Vol.4 No.2* , 174-188. *ol.2 No. 2*, 395-414.

