

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI UNIT TIM
MANAJEMEN *INTERN* KPWBI JAWA BARAT**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh
gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

Nabilla Nur Octaviani

2015120040

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

Terakreditasi oleh BAN-PT No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018

BANDUNG

2020

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND
WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE
OF INTERN MANAGEMENT TEAM KPWBI JAWA BARAT**



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete a part of requirement
For Bachelor's Degree in Management

By:

Nabilla Nur Octaviani

2015120040

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY

FACULTY OF ECONOMICS

MANAGEMENT STUDY PROGRAM

Terakreditasi oleh BAN-PT No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018

BANDUNG

2020

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN



TELAH DISIDANGKAN

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI UNIT TIM MANAJEMEN INTERN KPWBI JAWA
BARAT**

Oleh:

Nabilla Nur Octaviani

2015120040

Bandung, 16 Juli 2020

Ketua Program Studi Sarjana Manajemen

Dr. Istiharini, CMA.

Pembimbing Skripsi

Rizka Nugraha Pratikna, SE., M.M.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama : Nabilla Nur Octaviani
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 30 Oktober 1996
NPM : 2015120040
Program studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Jawa Barat

Yang telah diselesaikan di bawah bimbingan:

Rizka Nugraha Pratikna, SE.,MM.

MENYATAKAN

Adalah benar-benar karyatulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.
Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,
Juli 2020

Pembuat Pernyataan:



(Nabilla Nur Octaviani)

ABSTRAK

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan tantangan sekaligus merupakan salah satu kunci bagi organisasi untuk memperoleh keunggulan kompetitif dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk itu setiap organisasi perlu memperhatikan dan mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Kualitas sumber daya yang baik diukur dari kinerja yang baik. Maka dari itu organisasi berusaha mendukung peningkatan kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang *comfortable* dan budaya organisasi yang kuat. Bank Indonesia merupakan bank sentral *independent*. Sebagai bank sentral, Bank Indonesia mempunyai tujuan tunggal, yaitu mencapai dan memelihara kestabilan nilai rupiah. Bank Indonesia juga menjadi satu-satunya Lembaga yang memiliki hak untuk mengedarkan uang di Indonesia. Bank Indonesia memiliki Kantor Perwakilan di setiap provinsinya, salah satunya di Jawa Barat yaitu Kantor Perwakilan Bank Indonesia Jawa Barat. Untuk mencapai tujuan tersebut tentunya perusahaan perlu meningkatkan pola komunikasi, salah satu fenomena yang penulis teliti yaitu komunikasi dipandang baik oleh para karyawan namun belum ada wadah formal dalam organisasi, seperti *briefing* pagi dan rapat mingguan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada Unit Tim Manajemen *Intern* di Kantor Perwakilan Jawa Barat serta mengetahui pengaruh dari budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Unit Tim Manajemen *Intern* Kantor Perwakilan Bank Indonesia Jawa Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif untuk menemukan solusi didalam masalah yang didapat setelah penelitian menyeluruh dan menganalisis faktor-faktor situasional, kemudian untuk jenis penelitian yang dilakukan penulis yaitu kuantitatif untuk melihat pengaruh yang terjadi antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dari penyebaran kuesioner dan melakukan wawancara dengan pimpinan serta beberapa karyawan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dari Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan *software SPSS*, pada dimensi inisiatif individual memiliki hasil lebih kecil di bandingkan dimensi lainnya yaitu sebesar 47%, namun budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan sebesar 62,2% dan hal tersebut dikatakan baik.

Keyword: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human resource management is the biggest challenge. one of the keys for organizations to gain a competitive advantage in achieving organizational goals. For that every organization needs to pay attention and manage its human resources well. Good resource quality is measured by good performance. Therefore, employee performance improvement can be done by creating a comfortable work environment and a strong organizational culture. Bank Indonesia is an independent central bank. As a central bank, Bank Indonesia has a sole goal, namely to achieve and maintain rupiah stability. Bank Indonesia is also the only institution that has the right to distribute money in Indonesia. Bank Indonesia has Representative Offices in each province, one of which is in West Java, the Representative Office of Bank Indonesia West Java. In order to achieve these goals, of course, the company needs to improve communication patterns, one of the phenomena that the authors are meticulous is that communication is viewed well by employees but there is no formal in the organization, such as morning briefing and weekly meetings.

This research aims to find out the culture of the organization, work environment and employee performance in the Internal Management Team Unit in the Representative Office of West Java and to know the influence of organization culture and work environment on employee performance in the Internal Management team Unit in the Representative Office of West Java. The research method used is a descriptive research method to find solution in the problem obtained after thorough research and analyse situational factors, then for the type of research conducted by the authors is quantitative descriptive to see the influence that occurs between Organizational Culture and The Work Environment on Employee Performance. The primary data used in this study is from the dissemination of questionnaires and conducting interview with leaders and some employees.

The results of this study state that there is a positive influence of organizational culture and the working environment on employee performance. Based on the results of research conducted with SPSS software, in the dimensions of individual initiatives have smaller result compared to other dimensions which is 47%, but organizational culture and work environment have a simultaneous effect of 62.2% and that is said to be good.

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah S.W.T atas berkat dan rahmat-Nya yang sampai saat ini selalu menyertai sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Organisasional terhadap Kinerja Karyawan di Unit Tim Manajemen Intern KPWBI Jawa Barat**” dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk dapat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Universitas Katolik Parahyangan, Bandung. Penulis berharap skripsi ini dapat berguna bagi pihak perusahaan dan pembaca.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah menerima banyak dukungan, motivasi dan bantuan dari berbagai pihak, baik bantuan moril maupun bantuan finansial. Oleh sebab itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Orang tua penulis yang selalu ada untuk mendoakan, mendukung dan menyertai sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Ibu Rizka Nugraha Pratikna, S.E., M.m. selaku dosen pembimbing yang telah dengan sabar membantu dan meluangkan waktunya untuk membimbing penulis selama proses penyusunan skripsi ini hingga dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.
3. Ibu Dr. Istiharini, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan, Bandung.
4. Ibu Inge Barlian, Dra., Ak., M.Sc. selaku dosen wali yang telah membimbing penulis sejak awal perkuliahan.
5. Seluruh Dosen Pengajar di Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan.
6. Bapak dan Ibu Dosen Penguji Mata Kuliah Pembulat.
7. Anisa Nurhaliza, Rifky Kantaprawira, Dicky Nugraha, Fitri Sari Damayanti, Virgiantyiah yang selalu membantu, mendukung, menenangkan dan mendoakan penulis.
8. Dwi Iqbal Aripa yang selalu ada untuk mendengarkan cerita penulis, mendukung, membantu dan menenangkan penulis.
9. Novreyna, Laily, Diyana, Yasmin, Elsa yang selalu menyemangati penulis.
10. Lemuel Senna dan Cevin Muhammad sebagai teman seperjuangan penulis yang telah banyak membantu selama proses pembuatan skripsi.
11. Teman-teman penulis yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya.
12. Dan seluruh pihak yang telah membantu penulis selama proses pembuatan skripsi ini.

Semoga Allah S.W.T membalas kebaikan semua pihak yang telah terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini.

Bandung, Juli 2020

Nabilla Nur Octaviani

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	I
ABSTRACT	II
KATA PENGANTAR.....	III
DAFTAR ISI	V
DAFTAR GAMBAR	VII
DAFTAR TABEL.....	VIII
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 LATAR BELAKANG	1
1.2 RUMUSAN MASALAH.....	3
1.3 TUJUAN PENELITIAN.....	3
1.4 MANFAAT PENELITIAN	3
1.5 KERANGKA PENELITIAN	4
BAB 2 LANDASAN TEORI	6
2.1 BUDAYA ORGANISASI.....	6
2.1.1. Karakteristik Budaya Organisasi	6
2.1.2. Fungsi Budaya Organisasi.....	7
2.1.3. Peran Budaya Organisasi	7
2.2 LINGKUNGAN KERJA	9
2.2.1. Manfaat Lingkungan Kerja	10
2.3 KINERJA KARYAWAN.....	10
2.3.1. Pelaksanaan Kinerja Karyawan	11
2.3.2. Faktor yang mempengaruhi kinerja	11
2.3.3. Indikator Kinerja Karyawan.....	12
BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN	13
3.1. METODE PENELITIAN.....	13
3.1.1. Jenis Penelitian	13
3.1.2. Variabel Penelitian.....	14
3.1.3. Jenis dan Sumber Data.....	14
3.1.4. Populasi	14
3.1.5. Operasionalisasi Variabel.....	15
3.1.6. Teknik Pengumpulan Data.....	16
3.1.7. Teknik Analisis Data.....	17
3.1.8. Metode Analisis Regresi Linear Berganda.....	22
3.1.9. Uji Hipotesis.....	22
3.1.10. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	23
3.2. OBJEK PENELITIAN	23
3.2.1. Sejarah Bank Indonesia.....	24
3.2.2. Struktur Organisasi	25
3.2.3. Visi Misi Perusahaan	26

3.2.4. Tugas Pokok Kantor Perwakilan Bank Indonesia	26
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	28
4.1 Analisis Dimensi dari Budaya Organisasi.....	28
4.1.1 Analisis Deskriptif Dimensi Inisiatif individual.....	28
4.1.2 Analisis Deskriptif Dimensi Pengarahan	29
4.1.3 Analisis Deskriptif Dimensi Integrasi.....	30
4.1.4 Analisis Deskriptif Dimensi Dukungan Manajemen	30
4.1.5 Analisis Deskriptif Dimensi Kontrol	31
4.1.6 Analisis Deskriptif Dimensi Sistem Imbalan	31
4.1.7 Analisis Deskriptif Dimensi Pola Komunikasi.....	32
4.2 Analisis Dimensi dari Lingkungan Kerja.....	32
4.2.1 Analisis Deskriptif Dimensi Tata Ruang Kerja	33
4.2.2 Analisis Deskriptif Dimensi Pencahayaan	34
4.2.3 Analisis Deskriptif Dimensi Suhu dan Kelembapan	34
4.2.4 Analisis Deskriptif Dimensi Suara	35
4.2.5 Analisis Deskriptif Dimensi Suasana Kerja	35
4.2.6 Analisis Deskriptif Dimensi Keamanan.....	36
4.2.7 Analisis Deskriptif Dimensi Struktur Kerja	36
4.2.8 Analisis Deskriptif Dimensi Tanggung Jawab Kerja	37
4.2.9 Analisis Deskriptif Dimensi Kerjasama.....	37
4.2.10 Analisis Deskriptif Dimensi Komunikasi	38
4.3 Analisis Dimensi dari Kinerja Karyawan	39
4.3.1 Analisis Deskriptif Dimensi Kualitas	39
4.3.2 Analisis Deskriptif Dimensi Kuantitas	40
4.3.3 Analisis Deskriptif Dimensi Keandalan Karyawan	40
4.3.4 Analisis Deskriptif Dimensi Kehadiran	41
4.4 UJI ASUMSI KLASIK.....	41
4.4.1 Uji Normalitas	41
4.4.2 Uji Heteroskedastisitas	42
4.4.3 Uji Multikolinearitas.....	43
4.4.4 Uji Autokorelasi	43
4.4.5 Analisis Regresi Berganda	44
4.4.6 Uji F	46
4.4.7 Uji Koefisiensi Determinasi (R^2).....	46
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	48
5.1 KESIMPULAN	48
5.2 SARAN	48
DAFTAR PUSTAKA	50
LAMPIRAN	53
LAMPIRAN I – KUESIONER.....	53
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Penelitian	5
Gambar 3.1 Struktur Organisasi	26
Gambar 4.1 Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov.....	41
Gambar 4.2 Uji Heteroskedasitas	42
Gambar 4.3 Uji Multikolinearitas	43
Gambar 4.4 Uji Regresi Berganda	44
Gambar 4.5 Uji F	46
Gambar 4.6 Uji Koefisiensi Determinasi	46
Gambar 4.7 Uji Autokorelasi.....	43

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kriteria	13
Tabel 3.2 Operational Variabel.....	15
Tabel 3.3 Uji Validitas	18
Tabel 3.4 Uji Reliabilitas.....	19
Tabel 3.5 Uji Autokorelasi	21
Tabel 4.1 Analisis Deskriptif Budaya Organisasi.....	28
Tabel 4.2 Analisis Deskriptif Dimensi Inisiatif Individual	28
Tabel 4.3 Analisis Deskriptif Dimensi Pengarahan	29
Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Dimensi Integrasi	30
Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Dimensi Dukungan Manajemen.....	30
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Dimensi Kontrol.....	31
Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Dimensi Sistem Imbalan.....	31
Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Dimensi Pola Komunikasi	32
Tabel 4.9 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja.....	33
Tabel 4.10 Analisis Deskriptif Dimensi Tata Ruang Kerja.....	33
Tabel 4.11 Analisis Deskriptif Dimensi Pencahayaan	34
Tabel 4.12 Analisis Deskriptif Dimensi Suhu dan Kelembapan	34
Tabel 4.13 Analisis Deskriptif Dimensi Suara	35
Tabel 4.14 Analisis Deskriptif Suasana Kerja	35
Tabel 4.15 Analisis Deskriptif Dimensi Keamanan.....	36
Tabel 4.16 Analisis Deskriptif Dimensi Struktur Kerja.....	36
Tabel 4.17 Analisis Deskriptif Tanggung Jawab Kerja	37
Tabel 4.18 Analisis Deskriptif Dimensi Kerjasama.....	37
Tabel 4.19 Analisis Deskriptif Dimensi Komunikasi	38
Tabel 4.20 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan.....	39
Tabel 4.21 Analisis Deskriptif Dimensi Kualitas	39
Tabel 4.22 Analisis Deskriptif Dimensi Kualitas	40
Tabel 4.23 Analisis Deskriptif Dimensi Keandalan Karyawan.....	40
Tabel 4.24 Analisis Deskriptif Dimensi Kehadiran.....	41

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Konsep berkelanjutan terdiri dari dua dimensi yaitu waktu karena keberlanjutan tidak lain menyangkut apa yang akan terjadi dimasa yang akan datang. Dan yang kedua adalah dimensi terkait interaksi antara sistem ekonomi dan sistem sumber daya dan lingkungan (Fauzi, 2004). Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi oleh seorang pemimpin dalam mengelola keberlanjutan organisasi adalah pengelolaan di bidang sumber daya manusia. Dalam upaya pencapaian keberlanjutan tersebut, *skill*, *knowledge* dan *attitude* dari sumber daya manusia di semua tingkat pekerjaan amat dibutuhkan oleh perusahaan. *Skill*, *knowledge* dan *attitude* merupakan salah satu kunci suatu organisasi yaitu cara mereka mengelola sumber daya manusia agar terintegrasi dengan baik untuk memperoleh keunggulan kompetitif, sehingga akan terciptanya produk perusahaan yang dapat memuaskan bagi para konsumennya.

Manusia memiliki peran yang sangat penting baik secara individu maupun kelompok dalam organisasi karena menjadi pendorong utama kelancaran aktivitas bisnis, bahkan kemajuan suatu perusahaan tersebut ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia agar terintegrasi dengan baik merupakan salah satu kunci organisasi dalam memperoleh keunggulan kompetitif. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola sumber daya manusia dengan baik karena hal tersebut akan membantu meningkatkan kinerja dengan baik (Simamora, 2004). Kualitas sumber daya yang baik dapat diukur dari kinerja yang baik. Maka dari itu salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang *comfortable* dan budaya organisasi yang kuat untuk membentuk sikap dan pola pikir karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (Muhammad Agung Baiquni dan Apriatni Endang, 2016).

Kinerja merupakan suatu perilaku yang nyata yang ditampilkan oleh setiap karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan (Rivai, 2004). Untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja (Rodi Ahmad, 2013). Sebagai perusahaan yang baik tentunya harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan

kondufif yang mampu membuat karyawannya untuk bekerja secara produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara aman dan nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang menyenangkan bagi karyawan, maka pada akhirnya karyawan tersebut akan mempunyai kinerja yang baik.

Selain lingkungan kerja, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. dalam suatu perusahaan diperlukan suatu budaya yang kuat agar nilai-nilai yang dapat dipahami dan diterapkan secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh karyawan untuk mencapai kinerja yang baik dan optimal. Budaya organisasi yang dibentuk akan sangat berpengaruh dengan cara bagaimana karyawan itu berfikir dalam memecahkan suatu masalah dan kecenderungan untuk membuat keputusan (Awadh&Saad,2013).

Bank Indonesia merupakan bank sentral yang *independent* di Republik Indonesia. Bank sentral mempunyai tujuan tunggal, yaitu mencapai dan memelihara kestabilan nilai rupiah. Bank Indonesia juga menjadi satu-satunya Lembaga yang memiliki hak untuk mengedarkan uang di Indonesia. Bank Indonesia memiliki Kantor Perwakilan disetiap provinsinya, termasuk di Jawa Barat yaitu Kantor Perwakilan Bank Indonesia Jawa Barat. Sejalan dengan konsep keberlanjutan, Kantor Perwakilan Jawa Barat tersebut memiliki visi “menjadi satuan kerja yang kredibel dalam pelaksanaan tugas Bank Indonesia dan berkontribusi bagi pembangunan ekonomi daerah”. Oleh karena itu misi yang diusung adalah menjalankan kebijakan Bank Indonesia di bidang moneter, sistem keuangan dan sistem pembayaran masyarakat dalam mendukung dan pembangunan ekonomi, baik daerah maupun nasional. Selanjutnya, untuk mencapai visi dan misi tersebut, Kantor Perwakilan Bank Indonesia Jawa Barat harus menjalankan tugasnya dengan baik, terutama pengelolaan sumber daya internal yang dibutuhkan sebagai faktor pendukung fungsi-fungsi utama yang tercantum pada tugas pokok Kantor Perwakilan Bank Indonesia Jawa Barat.

Peran pemimpin dalam menjaga nilai karakteristik budaya organisasi pada Unit Tim Manajemen *Intern* sangat diperlukan, terutama pada komunikasi yang dipandang baik oleh para karyawan namun belum ada wadah formal dalam organisasi, seperti *briefing* di pagi hari dan rapat mingguan.

Pada penelitian yang berjudul “*The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia*” yang di tulis oleh

Suharno Pawirosumarto (2018) mengatakan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja membawa pengaruh positif pada kinerja karyawan namun tidak secara signifikan. Dan hasil tersebut menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Berdasarkan uraian yang telah disampaikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul ***“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Tim Manajemen Intern di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Jawa Barat”***.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disusun dapat dituliskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya organisasi di Unit Tim Manajemen *Intern* KPWBI Jawa Barat?
2. Bagaimana lingkungan kerja di Unit Tim Manajemen *Intern* KPWBI Jawa Barat?
3. Bagaimana kinerja karyawan di Unit Tim Manajemen *Intern* KPWBI Jawa Barat?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Unit Tim Manajemen *Intern* KPWBI Jawa Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Mengetahui budaya organisasi di Unit Tim Manajemen *Intern* KPWBI Jawa Barat.
2. Mengetahui lingkungan kerja di Unit Tim Manajemen *Intern* KPWBI Jawa Barat.
3. Mengetahui kinerja karyawan pada Unit Tim Manajemen *Intern* KPWBI Jawa Barat.
4. Mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Unit Tim Manajemen *Intern* KPWBI Jawa Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Instansi (Kantor Perwakilan Bank Indonesia)

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian dan pertimbangan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Jawa Barat untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja sebagai salah satu faktor dalam mencapai misi organisasi.

2. Bagi Pembaca

Penulis berharap tulisan ini dapat memberikan informasi bagi pembaca terkait budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, serta memberikan masukan bagi pembaca yang ingin menulis atau meneliti hal serupa.

1.5 Kerangka Penelitian

Budaya organisasi didefinisi sebagai suatu ciri atau pembeda dari suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Dengan demikian, budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi. Budaya organisasi juga merupakan sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya (Robbins&Judge, 2015). Kemampuan suatu organisasi dalam mengimplementasikan nilai-nilai budaya organisasinya dapat mendukung organisasi tersebut untuk tumbuh dan berkembang secara produktif. Salah satu cara agar karyawan bekerja dengan produktif yaitu dengan penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

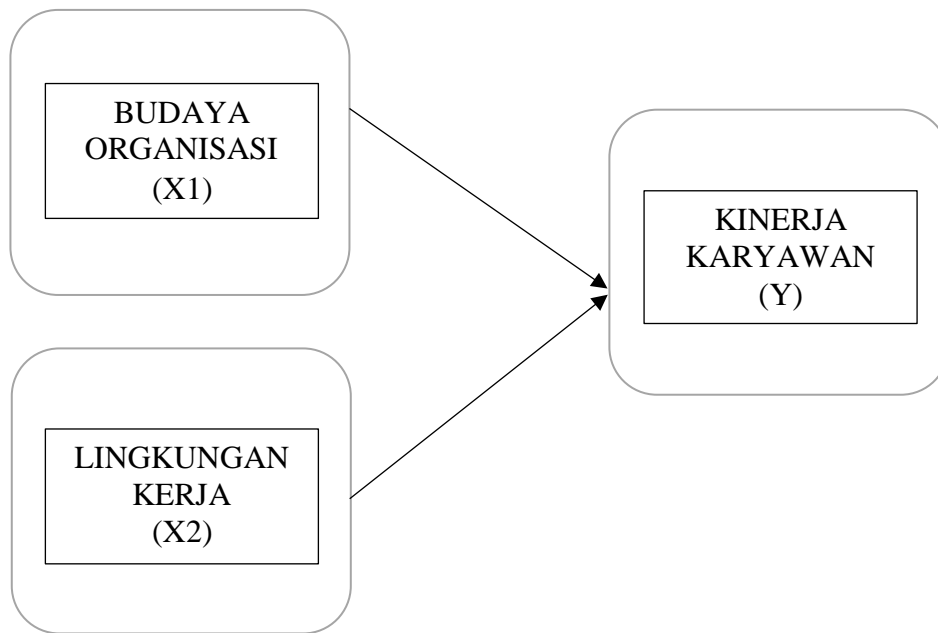
Lingkungan kerja merupakan tempat dimana seseorang karyawan yang bekerja meliputi lingkungan fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan (Sarwoto, 2001). Apabila organisasi dapat menyediakan hal tersebut tentunya para karyawan akan bersemangat dalam bekerja, mempunyai gairah kerja dan tanggung jawab yang tinggi terhadap penyelesaian tugas-tugasnya yang mempunyai kualitas terpercaya, sehingga apabila hal tersebut terjadi maka kinerja karyawan tersebut dalam bekerja dapat dikatakan tinggi.

Kinerja karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan, dan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual antara lain kemampuan, dukungan organisasi dan usaha yang dicurahkan (Mathis, 2006). Kinerja karyawan merupakan poin yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang tinggi dapat tercapai oleh kepercayaan (*trust*) timbal balik yang tinggi di antara anggota - anggotanya maka para karyawan mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan setiap karyawan lainnya.

Pada penelitian sebelumnya dari jurnal yang berjudul "*The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia*", budaya organisasi dan lingkungan kerja membawa pengaruh positif pada kinerja karyawan namun memang tidak secara signifikan (Suharno Pawirosumarto

2018). Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan mengenai budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diatas, dapat digambarkan sebuah model kerangka berfikir sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Penelitian



Sumber: Hasil pengolahan penulis