



## JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS

Halaman Jurnal: <https://journal.amikveteran.ac.id/index.php/jaemb>  
Halaman UTAMA Jurnal : <https://journal.amikveteran.ac.id/index.php>



DOI : <https://doi.org/10.55606/jaemb.v3i3.1297>

### FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN TPI TASIK AGUNG REMBANG

Muhammad Najikh Abdillah <sup>a\*</sup>, Hawik Ervina <sup>b</sup>, Ira Setiawati <sup>c</sup>

<sup>a</sup> Manajemen, [MuhammadNajikhAbdillah@gmail.com](mailto:MuhammadNajikhAbdillah@gmail.com), Universitas PGRI Semarang

<sup>b</sup> Manajemen, [indiworo1983@gmail.com](mailto:indiworo1983@gmail.com), Universitas PGRI Semarang

<sup>c</sup> Manajemen, [irasetiawati@upgris.ac.id](mailto:irasetiawati@upgris.ac.id), Universitas PGRI Semarang

\* Correspondence

#### ABSTRACT

*This study aims to determine the influence of organizational culture, job engagement, organizational environment on the performance of Tpi Tasik Agung Rembang employees. This type of research uses quantitative research methods and the data used in this study is primary data. The population in this study was TPI Tasik Agung Rembang, this study used non-probability techniques with a saturated sample of 80 respondents. The measurement of this study used a Likert scale which was then processed with the IBM SPSS Statistical Version 25 analysis tool using multiple linear analysis. The results of this study show that there is a positive and significant influence between organizational culture and performance partially, job engagement has a positive and significant effect on performance partially, the organizational environment has a positive and significant effect on performance partially. The results of the coefficient of determination (R<sup>2</sup>) test obtained a value from Adjusted R Square of 0.341 or 34.1% showed that performance variables were influenced by organizational culture variables, job engagement, organizational environment while 65.9% were influenced by other variables*

**Keywords:** *organizational culture, job engagement, organizational environment and performance.*

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, job engagement, lingkungan organisasi terhadap kinerja karyawan Tpi Tasik Agung Rembang. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah TPI Tasik Agung Rembang, penelitian ini menggunakan teknik non probability dengan sampel jenuh 80 responden. Pengukuran penelitian ini menggunakan skala likert yang kemudian diolah dengan alat analisis IBM SPSS Statistic Version 25 menggunakan analisis linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja secara parsial, job engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara parsial, lingkungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara parsial. Hasil pengujian koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) diperoleh nilai dari Adjusted R Square sebesar 0,341 atau 34,1% menunjukkan bahwa variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi, job engagement, lingkungan organisasi sedangkan 65,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya

**Kata Kunci:** budaya organisasi, job engagement, lingkungan organisasi dan kinerja.

#### 1. PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini, sudah melakukan implikasi yang luas untuk di semua aspek di kehidupan manusia, termasuk di dalam suatu organisasi, baik yang bergerak di sektor bisnis dan sektor pelayanan publik. Keberadaan organisasi di era globalisasi harus dianggap sebagai makhluk hidup yang ingin tumbuh dan berkembang sesuai dengan tuntutan perubahan lingkungan.

*Received April 9, 2023; Revised Agustus 16, 2023; Accepted September 27, 2023*

Mengembangkan sebuah organisasi yang memiliki keunggulan kompetitif dari nilai berbasis, maka manajemen perlu memperhatikan sumber daya manusia yang baik dalam sebuah organisasi (Halim, 2015).

Sarana untuk meningkatkan kualitas manusia biasanya dengan memperbaiki sumber daya manusia yang akan berdampak pada peningkatan kualitas kinerja dan daya hasil organisasinya, sehingga dapat mewujudkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Selain itu diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Suhariyadi, (2013) yaitu kualitas sumber daya manusia sebuah organisasi merupakan salah satu faktor utama baik atau buruknya organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memiliki harapan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Wirawan, (2009) kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan job description-nya. Siagian, (2009) juga menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu budaya organisasi, job engagement dan lingkungan organisasi. Kinerja bukanlah merupakan karakteristik individu seperti bakat atau kemampuan, namun perwujudan dari bakat dan kemampuan itu sendiri. Berdasarkan berbagai faktor tersebut, salah satu upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan budaya organisasi.

Faktor yang ke dua yaitu Job Engagement yaitu sejauh mana seseorang memberikan pengaruh dalam pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam diri seseorang. Seseorang karyawan dikatakan terlibat dalam pekerjaannya apabila psikologi dengan pekerjaannya dan menganggap kinerja penting untuk dirinya, selain untuk organisasi (Prihatin, 2013).

Selain itu faktor yang lain yaitu lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas dia atau yang menjadi tanggung jawabnya Ferrari Oktavian, (2021). Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif mampu memancing peran karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan organisasi secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan.

Tempat Pelelangan Ikan (TPI) merupakan salah satu fungsi utama dalam kegiatan perikanan dan juga merupakan salah satu faktor yang menggerakkan dan meningkatkan usaha dan kesejahteraan nelayan menurut Wiyono, (2005) Menurut sejarahnya tempat pelelangan ikan telah dikenal sejak tahun 1922, didirikan dan diselenggarakan oleh koperasi perikanan terutama di pulau Jawa, dengan tujuan untuk melindungi nelayan dari permainan harga yang dilakukan oleh “Penjual”, membantu nelayan mendapatkan harga yang layak dan juga membantu nelayan dalam mengembangkan usahanya. Pada dasarnya sistem dari pelelangan Ikan adalah suatu pasar dengan sistem perantara (dalam hal ini adalah tukang tawar) melewati penawaran umum dan yang berhak mendapatkan ikan yang dilelang adalah penawar tertinggi. Sampai dengan diberlakukannya otonomi daerah, nelayan masih merupakan komunitas masyarakat miskin dan lemah keadaan ekonomi.

Potensi perikanan ini bisa dimanfaatkan untuk berkelanjutan, untuk memanfaatkan potensi perikanan yang sangat luas perlu adanya sumber daya manusia (SDM) atau kinerja yang professional. Menurut Ali & Simamora, (2022) Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka 3 mewujudkan tujuan perusahaan seperti, organisasi disusun dalam unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas. Keberadaan kinerja karyawan sangat diperlukan dalam suatu perusahaan. Semakin tinggi tingkat kinerja seseorang, makin besar pula peluang suatu perusahaan untuk mendapatkan tujuannya.

Fenomena atau permasalahan yang dilihat di TPI Tasik Agung Rembang yaitu budaya organisasi yang ada di TPI masih sangat tidak beraturan sehingga banyak karyawan yang bekerja dengan sesuka hatinya, tidak hanya itu keterlibatan kerja karyawan TPI juga masih belum sesuai dengan SOP kerja disana. Lingkungan kerja yang ada disana yaitu masih kurang nyaman, banyak karyawan yang belum memiliki tempat bekerja, ruangan dengan fasilitas yang kurang sehingga banyak karyawan yang mengeluh terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo, (2022) Menemukan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak

signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya dengan penelitian yang dilakukan Marhawati, (2022) yang menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kembau et al., (2018) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Munparidi, (2020) mengatakan bahwa keterlibatan kerja (Job Engagement) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kusmaningtyas, (2014) tentang pengaruh lingkungan organisasi terhadap kinerja karyawan dimana peneliti mengatakan bahwa lingkungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Surya, (2022) yang menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. Budaya Organisasi**

Sadat et al., (2020) menyatakan budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam yang justru menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang ideal dan bisa menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi tujuannya untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar setiap orang dalam suatu organisasi harus mempelajari budaya yang sudah diatur dan sudah ada dalam organisasi itu sendiri. Menurut Sutrisno, (2010) mengatakan bahwa budaya organisasi yaitu sebagai penggerak sistem perusahaan seperti, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan sudah diikuti oleh semua anggota di dalam suatu organisasi tersebut sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah dalam organisasi perusahaan. Budaya organisasi berkaitan tentang bagaimana karyawan memandang karakteristik budaya perusahaan, tidak memandang apakah mereka menyukai budaya tersebut atau tidak (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Menurut Robbins, (2012) indikator budaya organisasi adalah Norma, Nilai Dominan, Aturan,,Iklim Organisasi

#### **2.1.1. Job Engagement**

Menurut Rogelberg, (2007) mengatakan bahwa keterlibatan kerja mengarah pada keadaan identitas diri dengan pekerjaan dengan melihat sejauh mana pekerjaan menjadi pusat identitas seseorang. Sedangkan menurut Susanti et al., (2021) keterlibatan kerja karyawan didefinisikan bentuk partisipasi karyawan menggunakan seluruh kapasitasnya serta sebagai tingkat sejauh mana karyawan berkomitmen dengan pekerjaannya dan menganggap pekerjaan mereka adalah hal yang paling penting baginya. Menurut Pei-Lee & Hongyi, (2012) terdapat empat indikator dalam keterlibatan kerja yaitu : Hal penting yang terdiri pada diri saya, Memiliki besar minat pada pekerjaan, Memiliki ikatan yang kuat dengan pekerjaan, Senang menghabiskan sebagian waktu untuk bekerja

#### **2.1.2. Lingkungan Organisasi**

Menurut Wei et al., (2018) Lingkungan kerja yaitu suatu tempat seseorang bekerja atau melakukan aktivitas pekerjaan. Lingkungan kerja sangatlah memerlukan perhatian yang khusus karena disana dapat menentukan hasil produksi yang akan didapatkan. Suatu lingkungan yang aman dan nyaman akan membuat pekerjaan dapat dengan mudah dilakukan dan mendapatkan hasil yang baik dan memuaskan. Kurniawaty et al., (2019) yaitu mendefinisikan lingkungan kerja yaitu keseluruhan alat prakasa dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang pekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sehingga perseorangan maupun sebagai kelompok. Adapun indikator lingkungan kerja menurut Septianto, (2010) yaitu : Suasana kerja (Setiap pegawai selalu menginginkan suatu kerja yang menyenangkan suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang serta keamanan didalam bekerja), Hubungan dengan rekan kerja (Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam suatu organisasi yaitu hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai), Tersedianya fasilitas kerja (Dalam hal ini yang dimaksud bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja sudah lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerj)

#### **2.1.3. Kinerja**

Wirawan, (2009) menjelaskan konsep dari kinerja adalah singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah performance. Istilah performance sering di indonesiakan sebagai performa. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu profesi

dalam waktu tertentu, dalam kamus besar bahasa Indonesia kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan. Menurut Sadat et al., (2020) kinerja karyawan adalah hasil dari tindakan yang diambil, seperti prestasi tidak hanya datang dari pendidikan formal, tetapi dalam prakteknya bekerja di lapangan. Kinerja timbul dari adanya berbagai latihan-latihan bagi karyawan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan yang merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Mangkunegara, (2013) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 4 indikator, yaitu : Kualitas (Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan), Kuantitas (Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan), Ketepatan Waktu (Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain), Efektivitas (Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya).

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2013) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan TPI Tasik Agung Rembang yang berjumlah 80 karyawan. sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah nelayan TPI (Tempat Pelelangan Ikan ) di Tasik Agung Rembang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah non probability dengan sampel jenuh yang dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Adapun obyek dari penelitian ini adalah 80 karyawan TPI (Tempat Pelelangan Ikan ) di Tasik Agung Rembang.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Uji Validitas

Uji validitas dipergunakan untuk mengukur sah ataupun valid tidaknya sebuah kuesioner. Suatu kuesioner dalam penelitian dapat diukur layak tidaknya menggunakan uji validitas. Suatu item instrumen yang diuji dinyatakan layak digunakan atau tidak adalah dengan melakukan uji signifikansi  $< 0,05$ . Pengujian ini menggunakan uji Pearson Correlation yang dinyatakan valid apabila  $r$  hitung  $> r$  tabel. Hasil pengelolaan data menggunakan spss disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel Budaya Organisasi (X1)			
Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,536	0,2199	Valid
X1.2	0,552	0,2199	Valid
X1.3	0,689	0,2199	Valid
X1.4	0,512	0,2199	Valid
X1.5	0,667	0,2199	Valid
X1.6	0,554	0,2199	Valid
X1.7	0,559	0,2199	Valid
X1.8	0,612	0,2199	Valid
Variabel Job Engagement (X2)			
Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,575	0,2199	Valid
X2.2	0,546	0,2199	Valid
X2.3	0,614	0,2199	Valid
X2.4	0,534	0,2199	Valid
X2.5	0,703	0,2199	Valid
X2.6	0,672	0,2199	Valid
X2.7	0,651	0,2199	Valid

X2.8	0,530	0,2199	Valid
<b>Variabel Lingkungan Organisasi (X3)</b>			
<b>Item Pertanyaan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X3.1	0,783	0,2199	Valid
X3.2	0,769	0,2199	Valid
X3.3	0,803	0,2199	Valid
X3.4	0,662	0,2199	Valid
X3.5	0,732	0,2199	Valid
X3.6	0,804	0,2199	Valid
<b>Variabel Kinerja (Y)</b>			
<b>Item Pertanyaan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Y1	0,780	0,2199	Valid
Y2	0,671	0,2199	Valid
Y3	0,786	0,2199	Valid
Y4	0,690	0,2199	Valid
Y5	0,799	0,2199	Valid
Y6	0,715	0,2199	Valid
Y7	0,594	0,2199	Valid
Y8	0,782	0,2199	Valid
Y9	0,626	0,2199	Valid
Y10	0,723	0,2199	Valid
Y11	0,598	0,2199	Valid
Y12	0,559	0,2199	Valid

Berdasarkan tabel diatas, dengan menggunakan jumlah data responden sebanyak 80 maka nilai r Tabel dapat diperoleh dari r data r pearson product moment dengan d (degree of freedom)= n-2, jadi df 80-2 = 78, maka dapat diperoleh rtabel = 0,2199. Hasil 34 Butir pernyataan variabel independen dan dependen diatas dinyatakan valid karena semua nilai rhitung > rtabel.

#### 4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada digunakan dapat mengetahui apakah instrumen penelitian yang digunakan dapat diujikan berulang ulang dalam waktu yang berbeda, atau dengan kata lain reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala atau fenomena yang sama. Suatu variabel dikatakan reliabel jikail nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Berikut adalah hasil pengujiannya:

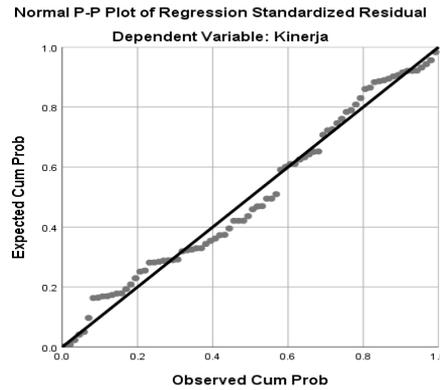
Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0,723	Reliabel
Job Engagement	0,747	Reliabel
Lingkungan Ogranisasi	0,852	Reliabel
Kinerja	0,902	Reliabel

Berdasarkan dari tabel diatas, menunjukkan hasil dari uji reliabilitas, semua variabel dapat dikatakan reliabel karena data tabel tersebut memperlihatkan bahwa semua variabel mempunyai Cronbach'si Alpha > 0,6. Variabel budaya organisasi memiliki hasil sebesar 0,723, variabel job engagement memiliki hasil 0,747, variabel lingkungan organisasi memiliki hasil 0,852, variabel kinerja memiliki hasil 0,902.

#### 4.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi variabel terikat, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak, dengan analisis grafik dan uji statistik Ghozali, (2018). Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS Statistic 56 for Windows dengan negative One Sample Kolmogrov Smirnov Test. Pengukuran yang digunakan adalah membandingkan nilai asymp. Sig (2-tailed) dengan nilai yang ditentukan sebesar 5%. Apabila nilai asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Berikut hasil uji normalitas :



Gambar 1. Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas, dapat dijelaskan bahwa grafik P-plot terlihat sebaran data mengikuti garis diagonalnya, dapat dikatakan bahwa penelitian ini memiliki penyebaran serta terdistribusi secara normal. Hasil dari uji normalitas juga dapat dilihat dari tabel uji one-sample Kolmogorov-Smirnov Test sebagai berikut :

Tabel 3. Uji One- Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.15019910
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.068
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Hasil pengujian pada Tabel diatas, dengan menggunakan metode One-sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05 maka dapat dikatakan data penelitian ini menunjukkan data terdistribusi secara normal dan dapat memenuhi asumsi normalitas.

**4.4 Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas melihat nilai tolerance atau *Variance Inflation Faktor* (VIF) untuk melihat apakah variabel-variabel dalam Satu model pada model regresi yang ditemukan adalah serupa. Batas untuk nilai toleransi adalah 0,1, dan batas untuk nilai VIF adalah 10, asalkan tidak terjadi multikolinearitas jika nilai toleransi lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF kurang dari 10. Berikut hasil uji multikolinearitas :

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	.909	1.100
	Job Engagement	.927	1.078
	Lingkungan Organisasi	.949	1.054

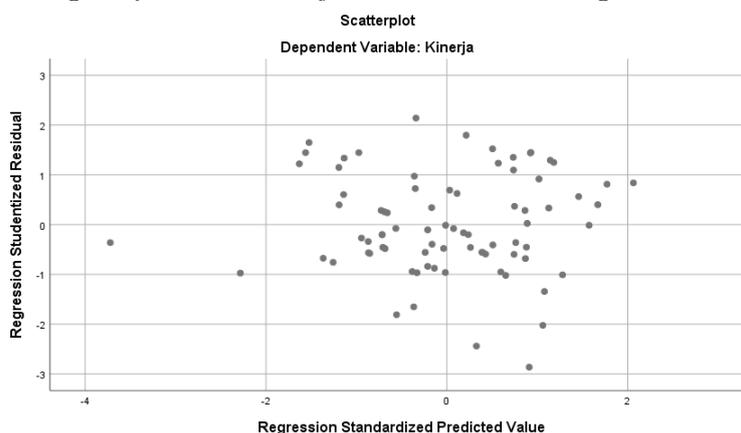
a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, hasil dari nilai toleransi variabel budaya organisasi sebesar 0,909, variabel *job*

engagement sebesar 0,927, dan variabel lingkungan organisasi sebesar 0,949. Kemudian hasil nilai VIF pada variabel budaya organisasi sebesar 1,1000, variabel *job engagement* sebesar 1,078, dan variabel lingkungan organisasi sebesar 1,054. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai toleransi > 0,1 dan memiliki nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan variabel budaya organisasi, *job engagement*, dan lingkungan organisasi dari model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas dan semua variabel penelitian ini dapat digunakan.

**4.5 Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian heteroskedastisitas dapat digunakan untuk menunjukkan Grafik scatterplot. Grafik yang terdiri dari titik-titik harus menyebar secara acak, tidak boleh ada pola yang terlihat, dan harus menyebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Uji heteroskedastisitas menghasilkan hasil sebagai berikut:



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas, hasil dari uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot terlihat adanya pola yang tidak jelas, dan terdapat titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi.

**4.6 Analisis Linier Berganda**

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen atas perubahan setiap penurunan atau peningkatan pada penelitian, maka peneliti menggunakan uji analisis linier berganda yang diolah melalui Program SPSS 25.0 for windows. Sehingga uji ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh budaya organisasi (X1), *job engagement* (X2), lingkungan organisasi (X3) terhadap kinerja (Y). Berikut merupakan persamaan liner berganda pada penelitian ini yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja
- a : konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  : koefisien regresi
- X<sub>1</sub> : budaya organisasi
- X<sub>2</sub> : *job engagement*
- X<sub>3</sub> : lingkungan organisasi
- e : standar error

Tabel 5. Uji Analisis Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	5.965	7.088
	Budaya Organisasi	.399	.190
	Job Engagement	.589	.156
	Lingkungan Organisasi	.511	.150

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada tabel diatas maka persamaan yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,965 + 0,399X_1 + 0,589X_2 + 0,511X_3 + e$$

Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 5,965 menjelaskan apabila variabel budaya organisasi, *job engagement*, lingkungan organisasi maka kinerja bernilai 5,965
- Nilai koefisien regresi pada variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0,399 yang menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan variabel budaya orgganisasi sebesar 100% maka akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 39,9 %. Koefisien regresi tersebut memiliki nilai positif, sehingga dapat disimpulkan variabel budaya organisasi (X1) memiliki arah positif terhadap kinerja (Y).
- Nilai koefisien regresi pada variabel *job engagement* (X2) sebesar 0,589 yang menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan variabel *job engagement* sebesar 100% maka akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 58,9%. sehingga dapat disimpulkan *job engagement* (X2) memiliki arah positif terhadap kinerja.
- Nilai koefisien regresi pada variabel lingkungan organisasi (X3) memiliki regresi 0,511 yang menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan variabel lingkungan organisasi sebesar 100% maka akan meningkatkan variabel kinerja 51,1%. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan organisasi (X3) terjadi hubungan yang positif terhadap kinerja.

#### 4.7 Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah pernyataan dalam hipotesis itu benar. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Untuk mengetahui diterima atau tidaknya suatu hipotesis yang diajukan maka dilakukanlah uji t.

Tabel 6. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	.842	.403
	Budaya Organisasi	2.099	.039
	Job Engagement	3.764	.000
	Lingkungan Organisasi	3.407	.001
a. Dependent Variable: Kinerja			

Berdasarkan tabel diatas, pada kolom t dan pada kolom sig. maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Budaya Organiasi (X1)**  
Budaya organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 2,099 > 1,991 t Tabel dan nilai signifikansinya sebesar 0,039 < 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hal tersebut dapat dikatakan bahwa H1 diterima.
- Job Engagement (X2)**  
*Job engagement* memiliki nilai t hitung sebesar 3,764 > t tabel 1,991 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 < 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa H2 diterima bahwa variabel *job engagement* (X2) pada penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan dari variabel *job engagement* (X2) terhadap kinerja (Y)
- Lingkungan Organisasi (X3)**  
Lingkungan organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 3,407 > t tabel 1,991 dan nilai signifikansinya sebesar 0,001 < 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa H3 diterima serta ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan organisasi (X3) terhadap kinerja (Y).

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

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen Ghozali, (2018). Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas Ghozali, (2018). Berikut hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) :

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.605 <sup>a</sup>	.366	.341	4.23132
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Organisasi, Job Engagement, Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Berdasarkan Tabel di atas bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) atau adjusted R Square sebesar 0,341 yang artinya pengaruh variabel budaya organisasi (X1), *job engagement* (X2), dan lingkungan organisasi (X3) terhadap kinerja sebesar 34,1% sedangkan sisanya sebesar 65,9% dipengaruhi oleh variabel lain seperti variabel kompensasi, loyalitas kerja dan stres kerja

#### 4.9 Pembahasan

Hasi dari penelitian ini digunakan untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh budaya organisasi, job engagement dan lingkungan organisasi terhadap kinerja karyawan tpi tasik agung rembang yang sudah memenuhi kriteria sampel. Berdasarkan hasil analisis, pembahasan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

##### a) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja

Berdasarkan hasil dari uji t (parsial) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat diketahui nilai t hitung 3,764 > t tabel 1,991 dan nilai signifikansinya sebesar 0,039 < 0,05. Artinya semakin baik budaya organisasi maka akan semakin baik kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila budaya organisasi semakin buruk maka akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Hal tersebut menunjukkan bahwa H1 diterima.

Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo, (2022) Menemukan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitiannya mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan terhadap kinerja karyawan.

##### b) Pengaruh job engagement terhadap kinerja

Berdasarkan hasil dari uji t (parsial) yang menunjukkan bahwa job engagement memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat diketahui nilai t hitung 3,764 > t tabel 1,991 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 < 0,05. Artinya semakin tinggi job engagement maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila job engagement semakin menurun maka akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Hal tersebut menunjukkan bahwa H2 diterima.

Penelitian ini di dukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Kembau et al., (2018) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan.

##### c) Pengaruh lingkungan organisasi terhadap kinerja

Berdasarkan hasil dari uji t (parsial) yang menunjukkan bahwa lingkungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat diketahui nilai t hitung 3,407 > t tabel 1,991 dan nilai signifikansinya sebesar 0,001 < 0,05. Artinya semakin tinggi lingkungan organisasi maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila lingkungan organisasi semakin menurun maka akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Hal tersebut menunjukkan bahwa H3 diterima.

Penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusmaningtyas, (2014) tentang pengaruh lingkungan organisasi terhadap kinerja karyawan dimana peneliti mengatakan bahwa lingkungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan hasil pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi (X1) terhadap variabel kinerja (Y) secara parsial dengan nilai t hitung sebesar 3,764 nilai signifikansinya 0,039.
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel job engagement (X2) terhadap kinerja (Y) secara parsial dengan nilai t hitung sebesar 3,764 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000.

- c) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan organisasi (X3) terhadap variabel kinerja (Y) secara parsial dengan nilai t hitung sebesar 3,407 dan nilai signifikansinya sebesar 0,001.

### Saran

- a) Bagi Karyawan TPI Tasik Agung Rembang  
Diharapkan mampu meningkatkan budaya organisasi pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menciptakan hubungan yang harmonis antar pegawai serta mampu membuat pegawai bersikap optimis kerja. Diharapkan meningkatkan kerjasama dengan meningkatkan skill, meningkatkan disiplin terhadap aturan, dan aktif dalam segala pekerjaan yang didapati demi kebaikan perusahaan, agar tidak merugikan antara karyawan dan perusahaan dengan kesadaran diri untuk ikut andil segala kegiatan saat jam kerja peng. itu semua dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan yang dapat mengembangkan perusahaan.
- b) Penelitian Mendatang  
Penelitian ini memiliki beberapa variabel yang dapat dijadikan acuan penelitian berikutnya, dengan di harapkan dapat menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti dukungan sosial, kompensasi, dan motivasi kerja.

### Ucapan Terima Kasih

Peneliti mengucapkan banyak terimakasih terhadap beberapa pihak yang telah berperan membantu dalam penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ali, I. Y., & Simamora, R. (2022). Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 124–135.
- [2] <https://doi.org/10.36555/almana.v6i1.1785>
- [3] Ferrari Oktavian, R. (2021). Dampak Lingkungan Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Petugas Layanan Kesehatan (Studi Kasus Rumah Sakit Kota Cimahi). *Sains Manajemen*, 7(2), 144–154. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i2.3333>
- [4] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [5] Halim. (2015). *Peran Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Wawotobi*. EKOBIS .
- [6] Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- [7] Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management Science Letters*, 9(6), 877–886.
- [8] <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.001>
- [9] Kurniawan, D., Iriani, A., & Manongga, D. (2020). Pemanfaatan Social Network Analysis (Sna) Untuk Menganalisis Kolaborasi Karyawan Pada Pt. Arum Mandiri Group. *Jurnal Transformatika*, 17(2), 149-159.
- [10] Kusmaningtyas, A. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*. <https://doi.org/https://doi.org/10.30996/jmm17.v1i01.314>
- [11] Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- [12] Marhawati. (2022). *The Influence of Organizational Culture and Compensation on Employee Performance With Motivation as an Intervening Variable at Jala Ammari Hospital Makassar City*.
- [13] Munparidi. (2020). *Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*.
- [14] Prasetyo, A. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Menggunakan Structural Equation Model. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 8(4), 376–397.
- [15] <https://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/JABE/article/view/12913>
- [16] Prihatin. (2013). Pengaruh Variabel Determinan Terhadap Kompetensi Guru Sekolah Menengah

- Kejuruan. *Jurnal Penelitian Tindakan Sekolah Dan Pengawas* .
- [17] Robbins, S. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- [18] Rogelberg. (2007). *Encyclopedia of industrial and organizational psychology*, Sage. 1.
- [19] Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- [20] Septianto. (2010). *Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan studi pada PT. Pataya Raya Semarang*.
- [21] Siagian. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- [22] Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA).
- [23] Suhariyadi, F. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dalam Pendekatan Teoretis- Praktis*.
- [24] Surya, J. E. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 10, 3. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p759-768>
- [25] Susanti, Widayani, A. . D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangasia. *Jurnal Emas*, 2(2), 224–234.
- [26] <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/1742>
- [27] Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- [28] Pei-Lee & Hongyi. (2012). Knowledge sharing, job attitudes and organisational citizenship behaviour. *Industrial Management and Data Systems*, 112(1), 64–82.
- [29] <https://doi.org/10.1108/02635571211193644>
- [30] Wei, H., Sewell, K. A., Woody, G., & Rose, M. A. (2018). The state of the science of nurse work environments in the United States: A systematic review. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(3), 287–300. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.04.010>
- [31] Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- [32] Wiyono. (2005). *Peran dan Strategi Koperasi Perikanan dalam Menghadapi Tantangan Pengembangan TPI dan PPI di Indonesia Terutama di Pulau Jawa*.