

Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Lumajang

The Influence of Training, Physical Work Environment, and Organizational Culture Toward Employee Performance on Lumajang Water Supply Company

Miftahul Ulum, Ema Desia Prajitiasari¹, Eka Bambang Gusminto
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember (UNEJ)
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
E-mail: miftahmgt@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, lingkungan kerja fisik, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Lumajang. Jenis penelitian adalah *explanatory research*. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan tetap pada Perusahaan Daerah Air Minum Lumajang yaitu sebanyak 61 orang dan pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampel jenuh atau metode sensus yang berjumlah 61 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lumajang, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lumajang, dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lumajang. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan, Lingkungan kerja fisik, dan budaya organisasi yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lumajang dengan optimal.

Kata Kunci: Budaya organisasi, Kinerja, Lingkungan kerja fisik, Pelatihan.

Abstract

The study aims to know and analyze the influence of training, physical work environment, and organizational culture toward employee on Lumajang Water Supply Company. This research is called explanatory research. Population is all regular employees on Lumajang Water Supply Company with amount 61 respondents and sample selected by jenuh sampling or sensus method with amount 61 respondents. Data analyze method is multiple linear regression. The result of study shows up that Training of employees on Lumajang Water Supply Company significantly affect employees performance with positive relationship, Physical Work Environment on Lumajang Water Supply Company significantly affect employees performance with positive relationship, and Organizational Culture on Lumajang Water Supply Company significantly affect employees performance with positive relationship. This indicates that the Training, Physical Work Environment, and Organizational Culture can improve Performance of employees on Lumajang Water Supply Company optimally.

Keywords: Organizational culture, Performance, Physical work environment, Training.

Pendahuluan

Persaingan yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mampu bersaing dalam rangka pencapaian tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan. Perusahaan akan berusaha keras untuk mencapai hasil yang terbaik agar dapat bersaing dengan perusahaan lain dalam segala kondisi terburuk sekalipun. Kesiapan perusahaan dalam menghadapi segala macam kemungkinan yang terjadi akan menjadi tameng untuk keberlangsungan perusahaan yang bersangkutan, sebab kondisi persaingan yang tidak menentu sewaktu-waktu dapat menjadi ancaman bagi setiap perusahaan. Keberhasilan tujuan perusahaan tidak terlepas dari Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia merupakan aset perusahaan yang sangat vital, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Kualitas Sumber Daya Manusia suatu perusahaan dapat dilihat dan dinilai dari kinerja para karyawannya. Pencapaian tujuan perusahaan dapat diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelola Sumber Daya Manusia yang ada agar dapat memperoleh hasil yang baik dalam kerjanya.

Menurut Moehariono (2010:61), kinerja merupakan hasil

kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif sesuai dengan kewenangan dan tugas serta tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Apabila kinerja karyawan baik, maka perusahaan dapat mencapai keberhasilan yang diinginkan sesuai dengan tujuannya.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja salah satunya ialah pelatihan. Menurut Bangun (2012:201), pelatihan adalah proses untuk mempertahankan atau memperbaiki keterampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif. Setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda, dimana banyak pula kemampuan yang belum mampu dikembangkan sehingga tidak dapat digunakan secara maksimal.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja ialah lingkungan kerja fisik. Menurut Sedarmayanti (2011:26), lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja

¹ Corresponding Author

fisik yang ditata dan diatur dengan baik serta sesuai dengan keinginan serta kebutuhan karyawan akan membuat karyawan semakin mudah dan fokus dalam bekerja, sehingga dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik.

Selain pelatihan dan lingkungan kerja fisik, budaya organisasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Robbins (dalam Moehariono, 2012:335), budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah (1) Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Lumajang? (2) Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Lumajang? (3) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Lumajang?

Metode

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian dalam penelitian ini adalah *explanatory research*. *Explanatory research* dapat dikatakan sebagai penelitian yang dilakukan untuk menguji hipotesis antara variabel yang satu dengan variabel lainnya

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif adalah data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka). Sedangkan data kualitatif adalah data yang tidak dapat diukur dalam skala numerik. Namun karena dalam statistik semua data harus dalam bentuk angka, maka data kualitatif umumnya dikuantitatifkan agar dapat diproses lebih lanjut (Kuncoro, 2013:145). Sumber data pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan dari tanggapan responden mengenai pernyataan kuesioner, dan data sekunder didapatkan dari studi pustaka dan internet.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada Perusahaan Daerah Air Minum Lumajang yaitu sebanyak 61 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan teknik sampel jenuh atau metode sensus. Jumlah sampel penelitian ini ditetapkan sebesar 61 responden.

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Tahun 2017

Usia	Frekuensi	Persentase %
<25	5	8.2
26 - 40	13	21.3
>40	43	70.5
Jumlah	61	100

Sumber: data primer diolah, 2017.

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 61 responden, yang berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 5 atau sebesar 8.2%, berusia 26-40 sebanyak 13 atau 21.3%, dan berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 43 atau 70.5%. Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas usia karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lumajang adalah >40.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2017

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
Laki-laki	33	54.1
Perempuan	28	45.9
Jumlah	61	100

Sumber: data primer diolah, 2017.

Berdasarkan data dari tabel di atas bahwa dari 61 responden, sebanyak 33 atau 54.1% laki-laki dan sebanyak 28 atau 45.9% perempuan. Data tersebut menunjukkan bahwa karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lumajang hampir setara antara laki-laki dan perempuan.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja Tahun 2017

Lama Kerja	Jumlah	Persentase %
>10	6	9.8
10 – 20	17	27.9
21 – 30	30	49.2
Lama Kerja	Jumlah	Persentase %
>30	8	13.1
Jumlah	61	100

Sumber: data primer diolah, 2017.

Berdasarkan data dari tabel di atas bahwa dari 61 responden, sebanyak 6 orang atau sebesar 9.8% bekerja kurang dari 10 tahun, sebanyak 17 atau sebesar 27.9% bekerja antara 10-20 tahun, sebanyak 30 orang atau 49.2% bekerja antara 21-30 atau sebesar 49.2%, dan sebanyak 8 atau sebesar 13,1% bekerja lebih dari 30 tahun. Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lumajang telah bekerja antara 21-30 tahun.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2017

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase %
SMA	27	44.3
D1	1	1.6
D3	3	4.9
S1	29	47.6
S2	1	1.6
Jumlah	61	100

Sumber: data primer diolah, 2017.

Berdasarkan data dari tabel di atas bahwa dari 61 responden, sebanyak 27 orang atau sebesar 44.3% berpendidikan SMA, sebanyak 1 orang atau sebesar 1.6% berpendidikan D1, sebanyak 3 orang atau 4,9% berpendidikan D3, sebanyak 3 orang atau sebesar 47.6% berpendidikan S1, dan sebanyak 1 orang atau sebesar 1.6% berpendidikan S2. Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lumajang memiliki tingkat pendidikan S1.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja (Y). Berikut Hasil analisis regresi linear berganda.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Understandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
1	B	Std. Error	Beta		
Constant	3,993	2,717		1,470	,147
X ₁	,299	,134	,213	2,224	,030
X ₂	,147	,060	,243	2,460	,017
X ₃	,448	,094	,493	4,776	,000

Variabel terikat = Kinerja (Y)

F hitung = 22.97

R Adjust = 0.523

Sumber: output analisis regresi linear berganda, 2017

$$Y = 3.993 + 0.299X_1 + 0.147 X_2 + 0.448 X_3 + e$$

Konstanta (a) sebesar 3.993 menunjukkan besarnya variabel kinerja (Y) pada saat variabel pelatihan (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2), dan budaya organisasi (X_3) sama dengan nol.

Dengan asumsi jika terdapat perubahan nilai pada salah satu variabel, nilai variabel kinerja karyawan juga ikut berubah.

$b_1 = 0.299$ merupakan besarnya kontribusi pelatihan (X_1)

yang mempengaruhi kinerja (Y). Koefisien regresi (b_1) sebesar 0.299 menunjukkan pengaruh pelatihan (X_1) yang positif terhadap kinerja (Y) dengan asumsi variabel lingkungan kerja fisik (X_2) dan budaya organisasi (X_3) konstan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat pelatihan (X_1), maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan (Y) dan sebaliknya.

$B_2 = 0.147$ merupakan besarnya kontribusi lingkungan kerja fisik (X_2) yang mempengaruhi kinerja (Y). Koefisien regresi (b_2) sebesar 0.147 menunjukkan pengaruh lingkungan kerja fisik (X_2) yang positif terhadap kinerja (Y) dengan asumsi variabel pelatihan (X_1) dan budaya organisasi (X_3) konstan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat lingkungan kerja fisik (X_2), maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan (Y) dan sebaliknya.

$B_3 = 0.448$ merupakan besarnya kontribusi budaya organisasi (X_3) yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi (b_3) sebesar 0.448 menunjukkan pengaruh budaya organisasi (X_3) yang positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan asumsi variabel pelatihan (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) konstan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi budaya organisasi (X_3), maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan (Y) dan sebaliknya.

Nilai Adjusted R Square dari persamaan regresi berganda adalah 0.523 atau 52.3% yang berarti bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi sebesar 52.3% oleh variabel pelatihan (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2), dan budaya organisasi (X_3), sedangkan sisanya 47.7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

Uji Hipotesis

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan uji F dalam penelitian ini yaitu dengan membandingkan antara F hitung dan F tabel. Apabila F hitung > F tabel atau nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga variabel independen secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara simultan antara pelatihan (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2), dan budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja (Y).

Tabel 6. Hasil Uji F

Model	F Hitung	F Tabel	Sig.
Regression	22,97	2,77	0,000

Sumber: output uji F, 2017.

Berdasarkan hasil perhitungan uji F yang terlihat pada tabel diatas, diperoleh nilai F-hitung sebesar 22.97. Nilai F tabel $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$ dan probabilitas 0.05 yaitu 2.77. Nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $22.97 > 2.77$ dengan probabilitas sebesar 0.000. Angka probabilitas tersebut lebih

kecil dari 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara pelatihan (X1), lingkungan kerja fisik (X2), dan budaya organisasi (X3) terhadap kinerja (Y).

Uji T

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan uji t dalam penelitian ini yaitu dengan membandingkan antara t hitung dan t tabel (t hitung dapat dilihat pada tabel *Coefficients*). Apabila t hitung > t tabel pada $\alpha = 0.05$ (5%) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 7. Hasil Uji T

Variabel	T Hitung	T Tabel	Hasil Uji
Pelatihan	2,224	2,001	H1 diterima
Lingkungan Kerja	2,460	2,001	H1 diterima
Budaya Organisasi	4,776	2,001	H1 diterima

Sumber: output uji T, 2017.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai koefisien 0.299. Artinya, setiap kenaikan pelatihan 1%, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,299 atau 29.9%. Nilai signifikan pada pelatihan sebesar 0,030. Nilai ini lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan sebesar 5% (0.05), maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi untuk pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pelatihan dapat menyebabkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin baik pelatihan pada Perusahaan Daerah Air Minum Lumajang, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa antusias karyawan dalam mengikuti pelatihan, pemahaman karyawan pada teori-teori pelatihan, perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya setelah mengikuti pelatihan, serta peningkatan produktivitas kerja karyawan setelah mengikuti pelatihan berdampak pada kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut didukung oleh deskripsi jawaban responden yang lebih banyak menyatakan setuju dengan rata-rata jawaban sebesar 57.8% terhadap pernyataan-pernyataan yang diberikan. Responden lebih banyak menjawab setuju yakni pada indikator pembelajaran ($X_{1.2}$) sebanyak 42 responden atau 68,8%. Sedangkan jawaban sangat setuju dominan pada indikator reaksi ($X_{1.1}$) sebanyak 32 responden atau 52.4%.

Hasil penelitian juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunaryo (2013) dan Yossy Kanta Marga (2016) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila pelatihan berjalan dengan baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Perusahaan Daerah Air Minum Lumajang yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum harus

memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan, sehingga dapat menghasilkan kinerja terbaik yang pada akhirnya akan memberikan kepuasan bagi perusahaan itu sendiri dan juga bagi pelanggan. Kemampuan karyawan yang berbeda satu dengan yang lainnya harus dikembangkan dan disesuaikan dengan bidang pekerjaan masing-masing karyawan. Dengan adanya pelatihan, perusahaan dapat mengetahui kemampuan masing-masing karyawannya serta dapat mengembangkan kemampuan tersebut untuk membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya sehingga dapat membantu keberhasilan tujuan perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai koefisien 0.147. Artinya, setiap kenaikan lingkungan kerja fisik 1%, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0.147 atau 14.7%. Nilai signifikan pada lingkungan kerja fisik sebesar 0.017. Nilai ini lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan sebesar 5% (0.05), maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi untuk lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dapat menyebabkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik pada Perusahaan Daerah Air Minum Lumajang, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa penerangan/pencahayaan di tempat kerja, sirkulasi udara di dalam tempat kerja, suara bising, bau-bauan, dekorasi tempat kerja, keamanan, serta meja dan kursi di tempat kerja berdampak pada kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut didukung oleh deskripsi jawaban responden yang lebih banyak menyatakan setuju dengan rata-rata jawaban sebesar 59.8% terhadap pernyataan-pernyataan yang diberikan. Responden lebih banyak menjawab setuju yakni pada indikator sirkulasi udara di tempat kerja ($X_{2.2}$) sebanyak 45 responden atau 73.8%. Sedangkan jawaban sangat setuju dominan pada indikator keamanan di tempat kerja ($X_{2.6}$) sebanyak 6 responden atau 42.6%. Hasil penelitian juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh A.A. Gede Kresnayana Pramana, I Nyoman Sudharma (2013) dan Hery Crissida (2013) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila lingkungan kerja fisik memadai maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Lingkungan kerja fisik pada Perusahaan Daerah Air Minum Lumajang yang memadai serta tersedianya berbagai macam fasilitas akan membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kondisi lingkungan kerja fisik yang memadai akan membuat karyawan merasa nyaman berada dalam perusahaan ketika bekerja. Dengan lingkungan kerja fisik yang dirancang dengan baik oleh perusahaan, akan membuat karyawan senang dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya demi pencapaian tujuan perusahaan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai koefisien 0.448. Artinya, setiap kenaikan budaya organisasi 1%, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0.448 atau 44.8%. Nilai signifikan pada budaya organisasi sebesar 0.000. Nilai ini lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan sebesar 5% (0.05), maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi untuk budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat menyebabkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin baik budaya organisasi pada Perusahaan Daerah Air Minum Lumajang, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa norma atau perilaku karyawan, filosofi bagaimana karyawan diperlakukan dalam berinteraksi dengan karyawan lain dan pelanggan, aturan yang diterapkan oleh perusahaan, serta komunikasi karyawan baik dengan individu di dalam maupun diluar perusahaan berdampak pada kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut didukung oleh deskripsi jawaban responden yang lebih banyak menyatakan setuju dengan rata-rata jawaban sebesar 64.2% terhadap pernyataan-pernyataan yang diberikan. Responden lebih banyak menjawab setuju yakni pada indikator norma ($X_3, 1$) yaitu sebanyak 43 responden atau 70.5%. Sedangkan jawaban sangat setuju dominan pada indikator komunikasi yang baik dengan rekan kerja ($X_3, 5$) yaitu sebanyak 24 responden atau 39.3%. Hasil penelitian juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunaryo (2013), Hery Crissida (2013), dan Yossy Kanta Marga (2016) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila budaya organisasi baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Budaya organisasi yang diterapkan secara baik serta dapat diterima dan dijalankan oleh seluruh karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lumajang akan membentuk perilaku karyawan yang baik pula, sehingga karyawan akan mampu melayani pelanggan dengan baik dan memberikan kepuasan tersendiri bagi setiap pelanggan. Selain itu, budaya organisasi dapat menciptakan suasana harmonis di dalam perusahaan dimana budaya organisasi tersebut akan menyatukan pemahaman dan pemikiran yang berbeda pada setiap

karyawan, sehingga perilaku karyawan dalam perusahaan dapat selaras. Hubungan yang terjalin dengan baik antar karyawan akan membuat karyawan nyaman dan tenang dalam bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja fisik pada Perusahaan Daerah Air Minum Lumajang, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Kemudian, budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lumajang yang telah berpartisipasi, pihak *reviewer* artikel ilmiah mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dan semua pihak yang ikut membantu penelitian ini sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

Referensi

- A.A Gede Kresnayana Pramana dan I NyomanSudharma, 2013. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 1184.
- Bangun, Wilson. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Erlangga.
- Hery Crissida. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Summit Oto Finance Cabang Jember. Tidak dipublikasikan. Skripsi. Universitas Jember.
- Kuncoro, Mudjarad. 2013. **Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi Empat**. Bandung: Erlangga.
- Moehariono. 2010. **Perencanaan Aplikasi dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama Bisnis dan Publik**. Jakarta: Rajawali Pers.
- Moehariono. 2012. **Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi**. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. 2011. **Tata Kerja dan Produktivitas Kerja**. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sunaryo. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sawit Bandar Duria Medan. *Jurnal Keuangan dan Bisnis*. 218.
- Yossy Kanta Marga. 2016. Pengaruh Pelatihan, Kecerdasan Emosional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelayaran Tempuran Emas Surabaya. *E-Jurnal Manajemen Kinerja*. 33.