

SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA
& HUBUNGAN ANTAR DIVISI PERUSAHAAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PT. CODE DEVELOPMENT
INDONESIA



DIAJUKAN OLEH:

NAMA : FERDINAND WIJAYA

NPM : 115190286

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI

PROGRAM STUDI S1
MANAJEMEN FAKULTAS
EKONOMI UNIVERSITAS
TARUMANAGARA JAKARTA

2022

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA
& HUBUNGAN ANTAR DIVISI PERUSAHAAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PT. CODE DEVELOPMENT
INDONESIA**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA : FERDINAND WIJAYA

NPM : 115190286

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1
MANAJEMEN FAKULTAS
EKONOMI UNIVERSITAS
TARUMANAGARA JAKARTA**

2022

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Ferdinand Wijaya
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115190286
Program Studi : Manajemen
Alamat : [REDACTED]
Telp: [REDACTED]
HP: [REDACTED]

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 13 Januari 2022



Ferdinand Wijaya

Nama Lengkap Mahasiswa

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : FERDINAND WIJAYA
NIM : 115190286
PROGRAM/JURUSAN : S1 EKONOMI/MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,
LINGKUNGAN KERJA & HUBUNGAN
ANTAR DIVISI PERUSAHAAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PT. CODE
DEVELOPMENT INDONESIA

Jakarta, 9 Januari 2022

Pembimbing,



(EDALMEN S.E., M.M.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : FERDINAND WIJAYA
NIM : 115190286
PROGRAM/JURUSAN : S1 EKONOMI/MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,
LINGKUNGAN KERJA & HUBUNGAN
ANTAR DIVISI PERUSAHAAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PT. CODE
DEVELOPMENT INDONESIA

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 20 Januari 2023 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Tim Penguji : - Prof. Ir. CARUNIA MULYA FIRDAUSY,
M.ADE., Ph.D.
- TOMMY SETIAWAN RUSLIM, S.E., M.M.
- EDALMEN, S.E, M.M

Jakarta, 30 Januari 2023

Pembimbing,



(EDALMEN S.E., M.M.)

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

- (A) FERDINAND WIJAYA
- (B) PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN HUBUNGAN ANTAR DIVISI PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. CODE DEVELOPMENT INDONESIA.
- (C) CV + 102 halaman, 2023, 20 tabel, 5 gambar, 8 lampiran
- (D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi, lingkungan kerja, dan hubungan antar divisi perusahaan terhadap kinerja pegawai pada PT. Code Development Indonesia. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenuh atau total sampling dengan mengambil 81 orang pegawai yang dijadikan responden. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dan metode pengambilan data yang digunakan adalah menebarkan kuesioner dengan skala ordinal secara langsung. Program yang digunakan untuk mengelola data yang telah diterima adalah Smart PLS 3 dan metode yang digunakan untuk mengelola data adalah partial least square structural equation modeling (PLS-SEM). Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah budaya organisasi, lingkungan kerja, dan hubungan antar divisi perusahaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
Kata Kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Hubungan Antar Divisi Perusahaan, Kinerja Pegawai PT. Code Development Indonesia
- (F) Daftar Pustaka: 60 Referensi
- (G) EDALMEN S.E., M.M.

ABSTRACT

TARUMANAGARA UNIVERSITY FACULTY
OF ECONOMIC AND BUSINESS JAKARTA

- (A) FERDINAND WIJAYA
- (B) THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK ENVIRONMENT & RELATIONS BETWEEN COMPANY DIVISIONS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. CODE DEVELOPMENT INDONESIA
- (C) CV + 102 pages, 2023, 20 tables, 5 pictures, 8 attachments
- (D) HUMAN RESOURCES MANAGEMENT
- (E) Abstract: This research aims to find out the effect of organizational culture, work environment, and the relationship between company divisions on PT. Code Development Indonesia Employee Performance. This research uses a sampling technique that was used in this research using saturated or total sampling as the method of choice by taking 81 employees who were used as respondents. The method that is used is quantitative research method and the method for data collection is distributing questionnaires with ordinal scale directly. The program that is used to process the data that have been obtained is Smart PLS 3 and the method that is used to process the data is partial least square structural equation modeling (PLS-SEM). The results obtained from this research are organizational culture, work environment and relationship between company divisions have positive and significant effects on employee performance.
Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Relationship Between Company Divisions, PT. Code Development Indonesia Employee Performance
- (F) Reference List: 60 Reference
- (G) EDALMEN S.E., M.M.

MOTTO

Just because the storm is raging,
doesn't mean God has left the scene.

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas segala berkat dan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini dengan judul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN HUBUNGAN ANTAR DIVISI PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. CODE DEVELOPMENT INDONESIA”. Tujuan dari penelitian skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu dari beberapa persyaratan dalam mencapai gelar sarjana manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Selama penulisan skripsi ini, peneliti menerima banyak dukungan dan kontribusi dari dosen pembimbing, dukungan, motivasi, serta saran dari berbagai pihak terkait. Pada kesempatan ini, peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu peneliti sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik khususnya kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan kekuatannya maka penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan hasil yang memuaskan.
2. Bapak Edalmen S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam membimbing, mengarahkan dan memberikan petunjuk dengan penuh kesabaran selama proses penulisan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama menempuh Pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
6. Seluruh keluarga tercinta, khususnya papa, mama, dan adik, serta semua keluarga besar yang sudah memberikan dukungan dan doa.

7. Kepada orang terdekat, yaitu Bianca Bella Kamesya, Cornelius Albert, Kevin Reviro Citra, Anthony Wongkar, Alexander Valentino, Stefano Djohar, Bryan Adinata, Niki Erlando, dan lain-lain yang sudah memberikan dukungan, memberikan doa dan membantu dalam segala hal.
8. Kepada teman-teman perkuliahan dari semester 1, yaitu Robertus Krosihi Jayawaga, Antonio Dokmon Gultom, Nicholas Djap, Rafael Sing, Juan Budiman, Merlin Phung Putri, Clareivan Forbeshu, dan teman sekitar yang selalu memberi dukungan dan menyemangati hingga skripsi ini selesai.
9. Kepada teman-teman UKM FUTSAL UNTAR yang sudah memberi dukungan dan menyemangati pada saat melakukan proses penyelesaian karya ini.
10. Kepada teman-teman satu bimbingan yang saling membantu memberikan informasi, pengetahuan dan saran selama proses penulisan skripsi ini.
11. Kepada seluruh responden yang sudah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini.
12. Kepada semua pihak yang namanya tidak dapat saya sebutkan satu-persatu, yang telah ikut memberikan bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna mengingat keterbatasan penulis, oleh karena itu saran dan kritik yang bermanfaat untuk membangun dari semua pihak akan sangat membantu bagi peneliti. Akhir kata, semoga penelitian ini bisa memberikan manfaat bagi berbagai pihak terutama pegawai PT. Code Development Indonesia.

Jakarta, 13 Januari 2022

Penulis,



(Ferdinand Wijaya)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRACT (ENGLISH).....	v
ABSTRAK (INDONESIA)	vi
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Permasalahan.....	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah	6
3. Batasan Masalah	7
4. Rumusan Masalah.....	7
B. Tujuan dan Manfaat	7
1. Tujuan.....	7
2. Manfaat	8
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Gambaran Umum Teori	9
1. Budaya Organisasi.....	10
2. Lingkungan Kerja.....	13
3. Hubungan Antar Divisi Perusahaan	16
4. Kinerja	18
B. Definisi Konseptual Variabel	20
1. Pengertian Budaya Organisasi.....	20
2. Pengertian Lingkungan Kerja.....	21
3. Pengertian Hubungan Antar Divisi Perusahaan	22
4. Pengertian Kinerja	22

C. Penelitian Relevan.....	23
D. Kaitan Antar Variabel	28
1. Pengaruh Budaya Organisasi.....	28
2. Pengaruh Lingkungan Kerja.....	30
3. Pengaruh Hubungan Antar Divisi Perusahaan	31
E. Kerangka Pemikiran	32
F. Hipotesis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian.....	35
B. Populasi, Teknik Pengambilan Sampel dan Ukuran Sampel	35
1. Populasi	35
2. Teknik Pengambilan Sampel	36
3. Ukuran Sampel	36
C. Operasional Variabel dan Instrumen.....	37
1. Budaya Organisasi.....	38
2. Lingkungan Kerja.....	38
3. Hubungan Antar Divisi Perusahaan	39
4. Kinerja	40
D. Analisis Validitas dan Reabilitas	41
1. Pengujian Validitas.....	41
2. Pengujian Realibilitas	42
E. Analisis Data	43
1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	43
2. Uji Effect Size (f^2).....	43
3. Uji Pengukuran Q-Square (Q^2),	44
4. Uji Hipotesis (Parsial)	44
F. Asumsi Analisis Data.....	45
G. Hasil Analisis Validitas & Realibilitas	45
1. Hasil Analisis Validitas	45
2. Hasil Analisis Realibilitas	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Subjek Penelitian	50
1. Umur.....	50
2. Lama Bekerja.....	51

3. Pendidikan Terakhir	52
B. Deskripsi Objek Penelitian.....	52
1. Budaya Organisasi.....	53
2. Lingkungan Kerja.....	54
3. Hubungan Antar Divisi Perusahaan	55
4. Kinerja	57
C. Hasil Analisis Data.....	58
1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	59
2. Uji Effect Size (f^2)	59
3. Uji Pengukuran Q-Square (Q^2)	60
4. Uji Goodness of Fit (GoF).....	60
5. Uji Hipotesis	61
D. Pembahasan.....	63
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	66
B. Keterbatasan dan Saran	66
1. Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN 1. KUESIONER.....	73
LAMPIRAN 2. DATA HASIL KUESIONER.....	74
LAMPIRAN 3.HASIL Uji VALIDITAS DAN RELIABILITAS.....	75
LAMPIRAN 4. HASIL DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN.....	76
LAMPIRAN 5. HASIL DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN.....	77
LAMPIRAN 6. HASIL Uji ASUMSI ANALISIS DATA.....	83
LAMPIRAN 7. HASIL ANALISIS DATA	84
LAMPIRAN 8. SURAT IZIN PENELITIAN PERUSAHAAN	85
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	86
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN	87

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Indikator Kinerja Pegawai Periode April 2022 – Juni 2022.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Relevan	23
Tabel 3.1 Skala Likert.....	37
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Budaya Organisasi	38
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Lingkungan Kerja.....	39
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Hubungan Antar Divisi Perusahaan	39
Tabel 3.5 Operasionalisasi Variabel Kinerja	40
Tabel 3.6 Operasionalisasi Outer Loading	47
Tabel 3.7 Average Variance Extracted (AVE).....	48
Tabel 3.8 Composite Reability.....	48
Tabel 3.9 Cronbach's Alpha.....	49
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Umur Pegawai.....	50
Tabel 4.2 Tanggapan Responden Terhadap Budaya Organisasi	53
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja	54
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Hubungan Antar Divisi Perusahaan .	56
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja.....	57
Tabel 4.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	59
Tabel 4.7 Hasil Uji Effect Size (f^2).....	59
Tabel 4.8 Hasil Uji Pengukuran Q-Square (Q^2)	60
Tabel 4.9 Hasil Uji Hipotesis.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	33
Gambar 3.1 Loading Factor	46
Gambar 4.1 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	51
Gambar 4.2 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	52
Gambar 4.3 Bootstrapping.....	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	73
Lampiran 2 Data Hasil Kuesioner	74
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	75
Lampiran 4 Hasil Deskripsi Subyek Penelitian	76
Lampiran 5 Hasil Deskripsi Obyek Penelitian.....	77
Lampiran 6 Hasil Uji Asumsi Analisis Data	83
Lampiran 7 Hasil Analisis Data.....	84
Lampiran 8 Surat Izin Penelitian Perusahaan	85

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini, dalam hal persaingan, baik organisasi dan juga perusahaan berlomba agar mendapatkan posisi perusahaan atau organisasi yang unggul. Oleh karena itu, diperlukannya kemampuan untuk mengembangkan sumber daya manusia dengan lebih baik. Karena perkembangan teknologi, bisnis dan lain-lain ditentukan oleh pelaku dan penggeraknya yaitu, sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia menjadi salah satu komponen utama pada perusahaan dalam menjalankan strateginya untuk mencapai keberhasilan dan tujuan penting bagi perusahaan, maka dari itu seluruh perusahaan yang bergerak didalam bidang yang berbeda pasti memiliki Manajemen Sumber Daya Manusia yang berpengaruh besar terhadap perusahaan tersebut untuk bisa bersaing dengan kompetitorinya. Perkembangan dunia bisnis yang makin mendunia, organisasi harus mengelola organisasinya secara professional dan juga produktif, agar organisasi mampu bertahan serta berkembang dari waktu ke waktu. Berbagai upaya yang dilakukan agar tercapai tujuan suatu perusahaan tidak terlepas dari adanya peran sumber daya manusia

Menurut (Simamora, 2004), peranan sumber daya manusia menjadi salah satu hal penting yang mempengaruhi efisiensi dan efektifitas sebuah organisasi, serta merupakan pengeluaran pokok sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatannya. Manusia sebagai sumber daya selalu berperan aktif dalam kegiatan yang dilakukan oleh organisasi, sehingga manusia merupakan asset yang harus dijaga, ditingkatkan efisiensi dan juga produktivitasnya (Hasibuan, 2002). Jika individu atau sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat berjalan efektif, perusahaan tersebut maka akan tetap berjalan efektif (Ghonyah & Masurip, 2011). Kinerja pegawai dinilai apabila seorang pegawai tersebut mampu menghasilkan sesuatu. Kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh oleh pegawai

atau hasil nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi (Haridiandja, 2009). Perusahaan sebagai sebuah organisasi tentunya memiliki sebuah tujuan yang harus diraih, yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat bertindak atas kegiatan atau tindakan yang dilakukan para pegawai di dalam organisasi tersebut. Meningkatnya kinerja pegawai tentu saja membuat kinerja perusahaan ikut meningkat. Semakin baik kinerja seseorang di suatu perusahaan tidak dapat dipungkiri bahwa akan semakin banyak keuntungan yang akan diterima oleh perusahaan.

Arti dari kinerja adalah sebuah hasil kerja yang kualitas dan kuantitasnya dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010). Organisasi biasanya dibentuk agar mampu mencapai suatu tujuan tersebut dengan memberikan kinerja segenap sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut (Wibowo, 2010). Lingkungan kerja harus memenuhi kebutuhan pegawai agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih baik. Menurut Nitisemito (2011) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Adapun yang berhubungan dengan lingkungan kerja menurut Suharyanto, Nugraha & Permana (2014) Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan baik. Jadi dapat dikatakan lingkungan kerja perusahaan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini adalah masalah yang menyebabkan kinerja pegawai menurun dan masalah lingkungan kerja menyebabkan pegawai dirugikan dalam tugas-tugas yang mempengaruhi tujuan organisasi yang tidak terpenuhi. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, pegawai diharapkan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Selain lingkungan kerja, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Seperti yang dikemukakan Rivai & Mulyadi (2012), budaya organisasi adalah kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan untuk mencapai tujuan organisasi.

Sesuai dengan faktor budaya tersebut, maka sebuah perusahaan harus mampu untuk menciptakan budaya organisasi/perusahaan yang positif guna mempengaruhi kinerja dari pegawai itu sendiri. Daya guna dari sumber daya manusia sangat ditentukan dari kondisi lingkungan internal dan eksternal organisasi, budaya organisasi juga termasuk di dalam hal ini. Maka, kemampuan untuk menciptakan organisasi dengan budaya mampu mendorong kinerja menjadi sebuah kebutuhan. Menurut Jufrizen (2017) Budaya organisasi erat kaitannya dengan karakteristik karyawan dalam mempersiapkan budaya suatu organisasi, bukan dengan apakah mereka menyukai budaya itu atau tidak. Melainkan, budaya merupakan sebuah istilah deskriptif. Budaya organisasi menyatakan suatu persepsi bersama yang diikuti oleh anggota dari organisasi tersebut. Namun, kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi. PT. CODE Development Indonesia merupakan perusahaan jasa pengembangan perangkat lunak yang fokus membantu klien mewujudkan ide terbaiknya menjadi produk, aplikasi, atau situs web. PT CODE Development Indonesia juga menyediakan Produk IP, termasuk Activo untuk Manajemen Aset Tetap dan Klaim untuk Manajemen Sistem Klaim.

Sesuai dengan observasi yang dilakukan di awal oleh peneliti, ditemukan sebuah fenomena yang terjadi pada perusahaan yaitu masih banyak pegawai yang datang dan juga pulang tidak tepat pada waktunya. Hal ini akhirnya menjadi tradisi di kalangan pegawai. Karena banyak pegawai yang datang tidak tepat waktu menyebabkan kurang maksimalnya kinerja pegawai (wawancara dengan Alliza Lestari selaku Kepala Produk Activo di Jakarta pada tanggal 26 Agustus 2022 pukul 09.30 WIB). Hal ini inefisiensi dalam pekerjaan seseorang dan semakin mengurangi kinerja. Menurunnya kinerja berdampak negatif terhadap perkembangan organisasi, sehingga organisasi harus mampu mengatasi permasalahan yang terjadi agar pegawai dapat meningkatkan efisiensinya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi dan pegawai harus dapat bekerja sama dengan baik untuk mencapai hal yang diinginkan organisasi. Selain itu, pegawai PT. CODE Development Indonesia dalam bekerja mereka sering juga

membicarakan hal-hal di luar pekerjaan atau tidak berhubungan dengan pekerjaan yang sudah menjadi budaya/tradisi bagi mereka sehingga dapat mengurangi waktu kerja mereka.

Sehingga ketika ada pegawai yang memiliki banyak pekerjaan, mereka membutuhkan waktu lama untuk menyelesaikannya karena sebagian waktunya digunakan untuk membicarakan hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Dari situ kinerja pegawai bisa jadi menurun (wawancara dengan Alliza Lestari selaku Kepala Produk Activo di Jakarta pada tanggal 26 Agustus 2022 pukul 10.30 WIB). Keinginan setiap perusahaan atau organisasi adalah memiliki pegawai yang berprestasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dari pegawai itu sendiri adalah lingkungan kerja dan budaya organisasi. Berikut adalah tabel penilaian kinerja pegawai Tim Activo berupa data kinerja pegawai periode April 2022 – Juni 2022.

Tabel 1.1 Indikator Kinerja Pegawai Periode April 2022 – Juni 2022

Area Kinerja Utama		Realisasi Akhir Bulan (APRIL)		Realisasi Akhir Bulan (MEI)		Realisasi Akhir Bulan (JUNI)	
Absensi Pegawai		92%		84%		80%	
Target	100%	Skor	23	Skor	21	Skor	20
Penanganan Kasus		92%		84%		76%	
Tenaga Kerja							
Target	100%	Skor	23	Skor	21	Skor	19
Kepatuhan Hukum		96%		88%		88%	
Target	100%	Skor	24	Skor	22	Skor	22
Manajemen Kinerja		84%		76%		72%	
Target	100%	Skor	21	Skor	19	Skor	18
Skor Akhir		91		83		79	

Berdasarkan data kinerja pegawai yang diukur oleh divisi Human Resources PT. CODE Development Indonesia kepada pegawai, memiliki 4 indikator yang akan diukur berdasarkan target pencapaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Indikator pertama adalah absensi pegawai yang memiliki target 100% untuk pencapaiannya, tetapi diukur dari bulan April (92%) hingga Juni (80%) mengalami penurunan sebesar 8%. Skor tersebut juga dihitung berdasarkan pembagian absensi dengan target yang dicapai tentu mengalami penurunan. Untuk indikator kedua adalah penanganan kasus tenaga kerja yang berfokus pada pegawai dalam menghadapi tugas yang diberikan oleh atasannya, juga mengalami penurunan dari bulan April (92%) hingga Juni (76%) begitupun juga berpengaruh terhadap skor yang dinilai. Indikator ketiga adalah kepatuhan hukum, dimana pegawai diukur berdasarkan tindak-tanduknya saat menaati peraturan perusahaan ataupun hal yang sudah disepakati oleh pegawai dalam bentuk hukum. Indikator ketiga juga sempat mengalami penurunan dari bulan April (96%) hingga Mei (88%) sebesar 8%, namun bergerak konsisten pada bulan Juni (88%). Indikator keempat adalah manajemen kinerja yang menebalkan khususnya pada ketaatan pegawai dalam menyelesaikan tenggat pekerjaan serta prosesnya dalam mengejar tenggat kerja tersebut. Untuk indikator keempat mempunyai ketentuan khusus yakni, atasan langsung pegawai tersebut yang memberikan laporan kepada divisi Human Resources mengenai proses pekerjaan pegawainya. Penurunan terjadi dari bulan April (84%) hingga Juni (72%) sebesar 12%. Hingga skor total setiap bulan dari keempat indikator dinilai dan data tersebut menunjukkan tren negatif atau menurunnya kinerja kerja pegawai secara berkala dari bulan April (Skor 91) ke Mei (Skor 83) dan Juni (Skor 79) . Oleh karena itu, dibutuhkannya pembenahan dalam perusahaan untuk menunjang perbaikan kinerja pegawai agar tujuan-tujuan perusahaan untuk mencapai yang terbaik bisa tercapai. Budaya organisasi, lingkungan kerja, dan hubungan antar divisi perusahaan merupakan faktor utama yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai, sebab itu menunjang tata cara pegawai dalam bersikap serta menjalankan tugasnya yang profesional sebagai pegawai dari perusahaan tersebut. Jika hal tersebut diabaikan atau dibiarkan bisa berpengaruh buruk bagi jalannya perusahaan dalam mencapai Dari penjelasan di

atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan hubungan antar divisi perusahaan sangat berdampak pada pegawai dalam menjalankan pekerjaannya serta meningkatkan efisiensi dan kinerja pegawai. Untuk itu penulis tertarik melakukan suatu penelitian dengan memilih judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Hubungan Antar Divisi Perusahaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. CODE Development Indonesia”.

2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dipaparkan diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut :

- a. Banyak pegawai yang datang dan pulang juga tidak tepat pada waktunya telah menjadi kebiasaan yang buruk bagi budaya organisasi.
- b. Kurangnya keefesienan dalam komunikasi atasan dengan pegawai menyebabkan berkurangnya kinerja kerja pegawai.
- c. Kurangnya komunikasi ini menyebabkan banyak kesalahan koordinasi yang menyebabkan menurunnya kinerja dalam lingkungan kerja pegawai.
- d. Pegawai dalam melakukan pekerjaannya sering membicarakan hal-hal diluar pekerjaan atau yang tidak terkait dengan pekerjaan sehingga membawa pengaruh buruk bagi lingkungan kerja pegawai dan menyebabkan tertundanya pekerjaan sehingga kinerja kerjanya menurun.
- e. Masih banyaknya pegawai yang kurang melakukan kerja sama dengan rekan dengan rekan antar divisi dalam menyelesaikan pekerjaan menyebabkan pekerjaan terselesaikan lama dan menurunnya kinerja pegawai.
- f. Banyaknya pegawai yang kurang bekerjasama dengan rekan antar divisi semakin lama membudaya kepada kebiasaan internal organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya..
- g. Hubungan antar divisi dalam perusahaan kurang melekat di beberapa proyek yang membutuhkan koordinasi berkala sehingga menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.

- h. Divisi Human Resources pada perusahaan yang berperan dalam menghubungkan beberapa divisi yang berkaitan terkendala sehingga beberapa pekerjaan menjadi tertunda dan menurunkan kinerja pegawai.

3 Batasan Masalah

Dikarenakan ruang lingkup penelitian yang terlalu besar, maka dilakukan pembatasan penelitian dengan tujuan pembahasan masalah dapat terperinci dengan jelas. Batasan penelitian ini hanya berpacu pada pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan hubungan antar divisi perusahaan terhadap kinerja pegawai pada PT. Code Development Indonesia.

4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut :

- a. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Code Development Indonesia?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Code Development Indonesia? dan
- c. Apakah hubungan antar divisi perusahaan berpengaruh dengan kinerja pegawai PT. Code Development Indonesia?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Tujuan penelitian di dalam karya ilmiah merupakan target yang hendak di capai melalui serangkaian aktivitas penelitian, karena segala sesuatu yang diusahakan pasti mempunyai tujuan tertentu sesuai dengan permasalahannya. Sesuai dengan rumusan masalah yang telah disebutkan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Code Development Indonesia.
- b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Code Development Indonesia.
- c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh hubungan antar divisi perusahaan terhadap kinerja pegawai PT. Code Development Indonesia.

2. Manfaat

Kegunaan penelitian di dalam penelitian ini, sebagai berikut:

a Manfaat Teoritis

- 1) Bagi PT. Code Development Indonesia dapat digunakan sebagai masukan dalam menetapkan kebijakan dalam perusahaan serta prosedur kerja yang baik di perusahaan.
- 2) Bagi peneliti selanjutnya sebagai bahan acuan dan referensi penelitian, khususnya mengenai pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan hubungan antar divisi perusahaan.
- 3) Bagi Penulis yaitu untuk dapat membuktikan metode dan konsep teori mengenai budaya organisasi, lingkungan kerja dan hubungan antar divisi perusahaan yang Penulis dapatkan saat perkuliahan.

b Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai pertimbangan perusahaan dalam menyusun strategi serta mengambil keputusan yang dapat digunakan untuk menentukan dan mengembangkan kebijakan yang lebih baik dalam budaya organisasi dan hubungan antar divisi perusahaan agar tercapainya kinerja terbaik bagi pegawai yang bekerja pada perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. dan Jogiyanto, H.M. 2009. Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UGM.
- Agus Eko Sujianto. 2009. Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0. Jakarta : PT. Prestasi Pustaka
- Alex S Nitisemito, 2011, Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber. Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia.
- Allo Liliweri (1997), Komunikasi Antar Pribadi, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Ambar T. Sulistiyani dn Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Anwar, Sanusi. 2017. Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba 4.
- Arikunto. (2006). prosedur penelitian suatu pendekatan praktek. Jakarta: rineka cipta.
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Aproach to Structural Equation Modeling. *Modern Methods for Business Research*, 295, 336
- Davis, Keith. 1967. Human Behavior at Work: Human Relations and Organizational Behavior. New York: Mc Grow-Hill Inc.
- Davis, Keith. 1989. Human Behaviour At Work, 8th ed. Singapore: McGraw-Hill, Inc.
- Desseler, Gary. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Indeks.
- Dharma, Surya. 2004. Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Effendy, Onong Uchjana. 2009. Komunikasi teori dan praktek. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Fahrurazi, Rudy., Ghalib Saladin., & Arifin Hasanur. 2014. Pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Vol 1, No 1, hal 37-46.
- Ghonyah, Nunung dan Masurip. 2011. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen, *Jurnal Dinamika Manajemen*. Vol. 2 No. 2 Hal. 118-129. Universitas Islam Sultan Agung. Semarang.

- Ghozali, I. 2008. Model Persamaan Struktural: Konsep dan aplikasi program Amos 16.0. Semarang: BP Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2014. Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS). Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial least squares: Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program smart PLS 3.0 (2nd ed.). Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gibson, James L. 1997. Organisasi. Jakarta: Erlangga
- Hair, J. E. (2010). Multivariate Data Analysis 7th Edition. Harlow, England: Pearson Education Limited.
- Hair, Joseph E, Jr et al. 2014. A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). SAGE Publications, Inc. California. USA.
- Hariandja, Marihot. T.E. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasan Erliana, (2010), Komunikasi Pemerintahan, PT. Rifka Aditama, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002 .Manajemen Sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi perkasa.
- Heizer, J., & Render, B. (2015). Manajemen Operasi: Manajemen Keberlangsungan dan Rantai Pasokan. Edisi 11. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Hussein, A. S. (2015). Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan SmartPLS 3.0. Malang: Universitas Brawijaya.
- Indriantoro, Nur dan Supomo, 2002, “ Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen, Edisi Pertama, Yogyakarta : BPF.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers’ Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018, 179–186.

- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Mangku, Prawira Safry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*, Ghalia Indonesia Jakarta
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Tika, Moh Pabundu, 2015, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Kerja Perusahaan*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Olejnik, S., dan Algina, J. 2003. “Generalized Eta and Omega Squared Statistics: Measures of Effect Size for Some Common Research Designs”. *Psychological Methods*, 8(4), hlm: 434- 447.
- Ozer, M. 2015. *School Principals’ Family Stress And Their Human Relations At School*. Thesis. South Africa
- Pangestu, Aji. (2020). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Human Relations (Hubungan Antar Manusia) Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Obat Dan Makanan Kota Medan*. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen, 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen, 2008, *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*, Edisi Bahasa Indonesia, PT Intan Sejati, Klaten.
- Rully Mambo, 2013 *Pengaruh Human Relations Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Lolak Kabupaten*.
- Sanusi, A. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Malang: Penerbit Salemba Empat.
- Schein, H. Edgar, 1991. *Organizational Culture and Leadership*, Oxford Jossey Bass Publisher, San Fransisco
- Sedarmayanti, 2003, *Pengembangan Kepribadian Pegawai* , Bandung : Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika.

- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sekaran, U. & Bougie, R.J., (2016). Research Methods for Business: A skill Building Approach. 7th Edition, John Wiley & Sons Inc. New York, US.
- Sidanti, Heni 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Jurnal Jibeka, Vol.9 No.1, 21-20
- Simamora, Henry., (2004). Manajemen SumberDaya Manusia. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Soedjono. 2007. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. Surabaya
- Sofyandi, H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu. Sopiah. (2008). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi Offset. Sudaryo. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: ANDI. Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: ANDI.
- Sondang P, Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Sudjana, Nana dan Ibrahim. (2004). Penelitian dan Penilaian Pendidikan. Bandung : Sinar Baru Algesindo.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit Alfabeta,Bandung
- Suharyanto, Ery Nugraha dan Hendra Permana 2014. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan divisi QIP PT. GSI CIANJUR. Vol. 13, No. 2, Des 2014.
- Sulistyaningsih, Ambar Sari Dewi dan Yani Tri Wijayanti. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Yogyakarta: Sosiologi Reflektif, Volume 6, Nomor 2, April 2012.
- Supiatni, Ni Nyoman. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan CV. Padilla, Denpasar. Lingkungan dan Pembangunan Wicaksana. Vol. 15. No. 2. hlm. 124.
- Syardiansah, Dhian Rosalina, D. A. (2018). analisis hubungan antar manusia terhadap kinerja karyawan. Sistem Informasi, 2, 11.

- Takasenseran Ch M, Mandey L Silvy, Kojo Christoffel. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulut. Jurnal EMBA. Vol.2, Nomor 3:1726-1736.
- Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE), 19(2), 170–187.
- Torang, Syamsir. (2014). Organisasi Manajemen : Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Umi Farida, (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia II. Ponorogo: umpo press.
- Wibowo. (2010). Budaya Organisasi. Bandung: Pustaka Setia. Wibowo. (2011). Budaya Organisasi : Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, Bobby Hendra dan Febri Susanti. (2019). Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia), Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan. Studi Kasus

