



## Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Lingkungan Karyawan

Yaenal Febri Susanto, Nadiroh, Diana Vivanti Sigit

Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta

E-mail: ynalfebri1@gmail.com

### Abstrak

Kata kunci:  
Budaya Organisasi, Kinerja  
Lingkungan Karyawan.

Kegiatan industri merupakan penopang utama pertumbuhan ekonomi di suatu negara. Akan tetapi kegiatan industri selain dapat berdampak positif juga dapat berdampak negatif. Sehingga pengelolaan lingkungan sangat penting diperhatikan. Salah satu pengelolaan lingkungan tercermin dari kinerja lingkungan karyawan perusahaan tersebut. Peningkatan kinerja lingkungan karyawan berhubungan dengan budaya organisasi yang dijalankan suatu perusahaan yang mengedepankan konsep lingkungan. Sehingga diharapkan dapat meminimalisir kerusakan lingkungan hidup. Tujuan penelitian ini adalah melihat bagaimana hubungan budaya organisasi dengan kinerja lingkungan karyawan di CV. Prima Visi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik korelasional. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Prima Visi. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Teknik sampling yang digunakan untuk penentuan sampel adalah random sampling yaitu pengambilan sampel secara acak. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa adanya hubungan yang signifikan (berarti) antara budaya organisasi dengan kinerja lingkungan karyawan. Sehingga kedua variabel harus sama-sama ditingkatkan agar menjadi baik dan sesuai dengan yang diharapkan.

*How to Cite:* Susanto, Y.F., Nadiroh, N., & Sigit, D.V. (2020). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Lingkungan Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Sains 2020*, 1 (1): 614-620.

### PENDAHULUAN

Kegiatan industri merupakan penopang utama pertumbuhan ekonomi di suatu negara. Akan tetapi kegiatan industri selain dapat berdampak positif juga dapat berdampak negatif. Dampak positifnya menghasilkan barang dan jasa, meningkatkan lapangan kerja yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kualitas hidup dan dampak negatifnya menghasilkan limbah dan pencemaran lingkungan serta dapat menimbulkan kerusakan sumber daya alam dan menurunkan kualitas hidup karena lingkungan hidup menjadi kotor dan tercemar. Sehingga pengelolaan lingkungan sangat penting diperhatikan. Salah satu pengelolaan lingkungan tercermin dari kinerja lingkungan karyawan perusahaan tersebut. Peningkatan kinerja lingkungan karyawan berhubungan dengan budaya organisasi yang dijalankan suatu perusahaan yang mengedepankan konsep lingkungan. Sehingga diharapkan dapat meminimalisir kerusakan lingkungan hidup.

Dalam suatu organisasi diperlukan suatu acuan baku sehingga sumber daya manusia dapat diberdayakan secara optimal, artinya agar karyawan dapat berfungsi secara profesional dengan integritas yang tinggi. Acuan baku tadi dapat dimanifestasikan dalam bentuk budaya organisasi yang

secara sistematis menuntun para karyawan untuk meningkatkan komitmen kerjanya bagi perusahaan dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja lingkungan.

Organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi tersebut. Selain itu, penerapan budaya dalam suatu perusahaan juga akan membentuk karakter karyawannya dengan sendirinya dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan dari perusahaan (Wardani dkk, 2016).

Adapun penelitian terdahulu sebagai acuan dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah oleh Pascal Paile, Yang Chen, Olivier Boiral dan Jiafie Jin. Hasil penelitian bahwa kinerja lingkungan sendiri dapat dievaluasi dengan menetapkan indikator seperti pencegahan polusi, minimalisasi limbah, kegiatan daur ulang dan lain sebagainya. Menghadapi situasi akan permintaan produk atau jasa dan persaingan dalam mendapatkan kepercayaan pelanggan, perusahaan yang berbasis lingkungan harus mampu mengatasi isu-isu lingkungan tersebut sehingga dapat menghasilkan kemampuan yang positif dalam mempengaruhi kinerja karyawan, yang berujung pada kinerja lingkungan di perusahaan tersebut (Wardani dkk, 2016).

Selanjutnya penelitian Muhammad Ichsan Hadjri, Badia Perizade, Zunaidah, Wita Farla, (2019) menyatakan bahwa pengaruh budaya organisasi hijau berpengaruh positif terhadap kinerja lingkungan. Serta penelitian Hussain Bakhsh Magsi, Tze San Ong, Jo Ann Ho dan Ahmad Fahmi Sheikh Hassan, menyatakan bahwa secara variable laten budaya organisasi berimplikasi kuat terhadap kinerja lingkungan (Magsi, 2018). Adapun perbedaan dalam penelitian ini adalah meneliti tentang budaya organisasi yang dihubungkan dengan kinerja lingkungan karyawan.

Menurut Suratno, Darsono dan mutmainah kinerja lingkungan perusahaan (*environmental performance*) adalah bagaimana kinerja perusahaan untuk ikut andil dalam melestarikan lingkungan. Sedangkan menurut pendapat Freedman dan Jaggi (2010) kinerja lingkungan karyawan didasarkan pada tanggapan permasalahan lingkungan bagi pihak manajemen yakni seperti bagaimana tindakan manajemen dalam proses penggunaan sumber daya alam secara efisien dan efektif.

Menurut Sunu kinerja lingkungan adalah hasil terukur dari Sistem Manajemen Lingkungan yang berkaitan dengan pengendalian organisasi terhadap lingkungannya, berdasarkan kebijakan, sasaran dan target lingkungan. Kebijakan lingkungan adalah pernyataan organisasi tentang niat dan prinsipnya sehubungan dengan seluruh kinerja lingkungannya yang memberikan kerangka kerja bagi tindakan dan untuk menentukan sasaran dan target lingkungan (Sunu, 2001).

Menurut Colquitt, et.al mengatakan bahwa, “employees' environmental performance is value of a set of employee's behavior related to how they perceive in contributing positively toward their desire to preserve the environment”. Jadi kinerja lingkungan karyawan merupakan nilai dari serangkaian perilaku karyawan yang berhubungan dengan bagaimana mereka memandang dalam memberikan kontribusi positif terhadap keinginan mereka untuk melestarikan lingkungan (Colquitt). Jadi sintesa kinerja lingkungan karyawan adalah merupakan perilaku karyawan mengenai dampak lingkungan hidup yang memiliki hubungan pada tindakan positif atau negatif dalam pencapaian tujuan organisasi/ perusahaan.

Shane dan Glinow menjelaskan bahwa budaya organisasi akan dapat meningkatkan kinerja suatu lembaga apabila budaya organisasi tersebut sesuai dengan kebutuhan lingkungan, memiliki budaya yang kuat, dan bersifat adaptif (Mc Shane dan Von Glinow, 2008) Sedangkan menurut Griffin and Moorhead (2014) mengatakan bahwa, “organization culture is the set values that helps the organization's employees understand which actions are considered acceptable and which are unacceptable”. Maksudnya budaya organisasi merupakan seperangkat nilai yang membantu anggota organisasi memahami tindakan apa yang dapat diterima atau tindakan mana yang tidak diterima.

Menurut George dan Jones, budaya organisasi adalah seperangkat dari nilai, kepercayaan, dan norma bersama yang mempengaruhi cara anggota berpikir, merasa, dan berkelakuan terhadap anggota yang lain dan orang di luar organisasi. Beberapa penelitian lain diantaranya yang dilakukan oleh Uzokurt, telah ditemukan bahwa menekankan budaya organisasi sangat signifikan dalam mempengaruhi banyak aspek yang terkait dengan kinerja perusahaan dalam hal kepuasan kerja, produktivitas, perputaran karyawan, adopsi manajemen aktivitas lingkungan (Uzokurt, 2013). Jadi sintesa budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma yang diinginkan karyawan yang menjadi ciri khas dan identitas perusahaan serta membentuk karyawan dalam perusahaan berperilaku dan melakukan sesuatu hal yang bisa dilakukan dalam suatu bentuk manajemen lingkungan yang terencana untuk mencapai tujuan perusahaan yang berwawasan lingkungan.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja lingkungan karyawan (*employee's environmental performance*), studi korelasional pada karyawan di CV. Prima Visi, Jakarta Barat.

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik korelasional. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Prima Visi. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Teknik sampling yang digunakan untuk penentuan sampel adalah random sampling yaitu pengambilan sampel secara acak.

Teknik pengambilan data menggunakan angket (kuisisioner) dengan dua variabel yang akan dikaji, yaitu budaya organisasi (X) dan kinerja lingkungan karyawan (Y). Setiap instrumen penelitian berpedoman pada konseptual yang meliputi definisi konseptual, definisi operasional, kisi-kisi instrumen penelitian.

Teknik analisis data pada penelitian ini meliputi : (1). Analisis Deskriptif digunakan untuk menggambarkan tentang ringkasan data-data penelitian. (2) Uji normalitas, digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Rumus yang digunakan untuk pengujian normalitas distribusi data adalah uji *Kolmogorov Smirnov*. (3) Uji Linearitas, bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan (4) Analisis korelasi sederhana, digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel X (budaya organisasi) dengan variabel Y (kinerja lingkungan karyawan) dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Koefisien korelasi menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara kedua variabel, dalam menghitung koefisien korelasi menggunakan rumus *product moment*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan tentang ringkasan data-data penelitian.

Tabel 1. Analisis Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	50	68.00	112.00	4703.00	94.0600	10.88044
Kinerja Lingkungan Karyawan	50	61.00	103.00	4538.00	90.7600	10.60720
Valid N (listwise)	50					

#### 1. Variabel Budaya Organisasi

Data budaya organisasi diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian yang berupa kuesioner Model Skala *Likert* sebanyak 20 pernyataan yang diisi oleh 50 karyawan CV. Prima Visi. Berdasarkan data yang terkumpul, diperoleh skor terendah 68 dan skor tertinggi 112, jumlah skor adalah 4703, sehingga rata-rata skor budaya organisasi ( $X_1$ ) sebesar 94,06, dan simpangan baku ( $S$ ) sebesar 10,88044.

## 2. Variabel Kinerja Lingkungan Karyawan

Data kinerja lingkungan karyawan diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian yang berupa kuesioner Model Skala *Likert* sebanyak 20 pernyataan yang diisi oleh 50 karyawan CV. Prima Visi. Berdasarkan data yang terkumpul, diperoleh skor terendah 61 dan skor tertinggi 103, jumlah skor adalah 4538, sehingga rata-rata skor kinerja lingkungan karyawan ( $Y$ ) sebesar 90,76, dan simpangan baku ( $S$ ) sebesar 10,60720.

### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi dengan normal atau tidak. Berikut adalah uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* pada variabel bebas yaitu variabel budaya organisasi dengan variabel terikat yaitu kinerja lingkungan karyawan:

Tabel 2.  
Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.66871884
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.069
	Negative	-.111
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.169 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas menggunakan SPSS menyatakan bahwa data semua variabel berdistribusi normal, ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,169, tingkat signifikansi ini  $> 0,05$ . Dengan demikian, data dalam penelitian ini dapat digunakan dalam analisis selanjutnya dengan metode statistik.

### Uji Linieritas

Pengujian linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dalam penelitian ini mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan.

Tabel 3.  
Uji Linearitas

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Lingkungan	Between	(Combined)	4925.420	20	246.271	12.152	.000
Karyawan * Budaya Organisasi	Groups	Linearity	3334.001	1	3334.001	164.516	.000
		Deviation from Linearity	1591.419	19	83.759	4.133	.000
Within Groups			587.700	29	20.266		
Total			5513.120	49			

Berdasarkan perhitungan di atas menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dengan kinerja lingkungan karyawan memiliki linieritas sebesar 0.00 dengan demikian variabel tersebut dikatakan linier karena memiliki nilai linieritas  $< 0.05$ .

#### Analisis Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana ( $r$ ) akan menunjukkan derajat korelasi atau tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas yaitu budaya organisasi dengan variabel terikat yaitu kinerja lingkungan karyawan dan mengetahui arah hubungan yang terjadi serta menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara kedua variabel.

Tabel 4.  
Uji Korelasi Sederhana

**Correlations**

		Budaya Organisasi	Kinerja Lingkungan Karyawan
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.778**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja Lingkungan Karyawan	Pearson Correlation	.778**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan perhitungan korelasi sederhana menggunakan *product moment* di atas menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dengan kinerja lingkungan karyawan diperoleh nilai

sebesar  $r = 0.778$ . Nilai ini menunjukkan hubungan yang searah dan positif antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja lingkungan karyawan. Artinya bila nilai variabel budaya organisasi naik, maka variabel kinerja lingkungan karyawan akan naik. Nilai signifikansi antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan lingkungan sebesar 0.00 maka ( $0,00 < 0,05$ ), artinya bahwa ada hubungan secara signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja lingkungan karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja lingkungan karyawan memiliki hubungan yang kuat karena terdapat pada rentang 0,60 – 0,799.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana diuraikan diatas, menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja lingkungan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang menentukan kinerja lingkungan karyawan adalah budaya organisasi. Hasil penelitian ini diperkuat pula dengan beberapa penelitian diantaranya yang dilakukan oleh Hasil penelitian Uzkurt Telah menekankan budaya organisasi (OC) sangat signifikan dalam mempengaruhi banyak aspek yang terkait dengan kinerja perusahaan dalam hal kepuasan kerja, produktivitas, perputaran karyawan, adopsi manajemen aktivitas lingkungan. Kemudian hasil penelitian Hussain Bakhsh Magsi menemukan budaya organisasi memiliki dampak yang kuat terhadap kinerja lingkungan.

Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, terhadap kinerja lingkungan. Dimana budaya organisasi yang kuat atau positif akan mempengaruhi kinerja perusahaan tersebut sehingga mendukung terciptanya kinerja lingkungan yang baik, sebaliknya yang lemah atau negatif akan berdampak buruk terhadap pencapaian kinerja lingkungan karyawan. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi sangat mempengaruhi kinerja lingkungan karyawan. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa adanya hubungan yang signifikan (berarti) antara budaya organisasi dengan kinerja lingkungan karyawan. Artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja lingkungan karyawan. Sebaliknya apabila budaya organisasi semakin kurang baik maka kinerja lingkungan karyawan akan menurun. Sehingga kedua variabel harus sama-sama ditingkatkan agar menjadi baik dan sesuai dengan yang diharapkan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Terdapat hubungan yang signifikan (berarti) antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan lingkungan di CV. Prima Visi, Jakarta Barat. dimana nilai  $r$  sebesar  $= 0.778$ . Nilai ini menunjukkan hubungan yang searah dan positif antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja lingkungan karyawan. Selain itu hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja lingkungan karyawan memiliki hubungan yang kuat karena terdapat pada rentang 0,60 – 0,799. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang menentukan kinerja lingkungan karyawan adalah budaya organisasi. Artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja lingkungan karyawan. Sebaliknya apabila budaya organisasi semakin kurang baik maka kinerja lingkungan karyawan akan menurun. Sehingga kedua variabel harus sama-sama ditingkatkan agar menjadi baik dan sesuai dengan yang diharapkan.

### **Saran**

Karena terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja lingkungan karyawan di CV. Prima Visi Jakarta Barat, maka diharapkan kepada pimpinan organisasi untuk memperhatikan kebiasaan - kebiasaan yang dilakukan oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan apakah pekerjaan yang dilakukan sudah baik dan benar sehingga dapat meningkatkan kinerja lingkungan. Untuk peneliti selanjutnya, agar lebih memperluas kajian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja lingkungan karyawan, baik dari aspek yang dikaji, jumlah responden, maupun wilayah penelitian.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Cevahir Uz Kurt and others, 'Role of Innovation in the Relationship between Organizational Culture and Firm Performance', *European Journal of Innovation Management*, 16.1 (2013), 92–117.
- Colquitt, J. A., Jeffrey A. LePine & Michael J. Wesston, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace 4th Edition*
- Hussain Bakhsh Magsi and others, 'Organizational Culture and Environmental Performance', *Sustainability (Switzerland)*, 10.8 (2018), 1–17.
- Martin Freedman and Bikki Jaggi, "Sustainability, Environmental Performance and Disclosures." (UK: Emerald Group Publishing, 2010), h.106-109
- Mc Shane dan Von Glinow, *Organizational Behavior: Emerging Realities for The Workplace Revolution*, 4th Edition (New York: Mc Graw-Hill, 2008), h. 486
- Hadjri, Muhammad Ichsan., Perizade, Badia., Zunaidah, Wita Farla 'Green Human Resource Management dan Kinerja Lingkungan', 2019.
- Pasca Paile, Yang Chen, Oliver Boiral and Jiajie Jin, *The Impact of Human Resource Management on Environmental Performance; An Employee Level Study*. *Journal of Business Ethics*, 2013.
- Griffin, Ricky W. and Moorhead, Gregory, *Organizational Behavior, Managing People and Organizations* (New York: Houghton Mifflin Company, 2014), h. 484
- Rodiathul Kusuma Wardani, M. Djudi Mukzam, and Yuniadi Mayowan, 'Pengaruh Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya)', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 31.1 (2016), 58–65.
- Sunu, P. 2001. *Melindungi Lingkungan Dengan Menerapkan ISO 1400*. Jakarta: PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia