

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KUALITAS HASIL KERJA MELALUI SUPERVISION TECHNICAL DI PT TIRTA AGUNG PLASTIK

Alifah Nur Laili^a, Wahyu Eko Pujianto^b

^a Ekonomi / Manajemen, alifah.laili@gmail.com, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

^b Ekonomi / Manajemen, Wahyueko.mnj@unusida.ac.id, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

ABSTRAK

This study aims to analyze and explain the influence of the work environment and corporate culture on the quality of work through technical supervision at PT Tirta Agung Plastik. This type of research is explanatory research using a quantitative approach. This research was conducted by direct observation by distributing questionnaires to employees of PT Tirta Agung Plastik. In this study the population is all employees of PT Tirta Agung Plastik which are divided into several divisions/sections. Determining the number of samples was carried out by means of statistical calculations, namely by using a probability sampling design, so that the respondents in this study totaled 67 people. This research is included in quantitative research using the Partial Least Square (PLS) method with the help of SmartPLS 3.0 software. Based on the results of the analysis, it shows that the work environment has an effect on the quality of work as indicated by the t statistic value of $> 1,998$ with a P value of 0,029. Furthermore, the work environment has an influence on the Quality of Work through Technical Supervision as evidenced by the results of testing the t statistic value $> 1,998$ and a P Value of 0.010, besides that Corporate Culture also influences the Quality of Work Results with a statistical t value of $> 1,998$ with a P Value of 0.026, then Corporate Culture has an effect on the quality of work through Technical Supervision as indicated by a statistical t value of $> 1,998$ with a P Value of 0,000, and Technical Supervision has an effect on Work Quality with a statistical t value of $> 1,998$ with a P Value of 0,047 .

Keywords: work environment, corporate culture, quality of work, technical supervision.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja dan budaya perusahaan terhadap kualitas hasil kerja melalui supervision technical di PT Tirta Agung Plastik. Jenis penelitian ini adalah explanatory research dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dengan observasi langsung melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Tirta Agung Plastik. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT Tirta Agung Plastik yang terbagi dalam beberapa divisi/bagian. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan cara perhitungan statistik yaitu dengan menggunakan desain sampling probabilitas, sehingga responden pada penelitian ini berjumlah 67 orang. Penelitian ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software SmartPLS 3.0. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kualitas Hasil Kerja yang ditunjukkan dengan nilai t statistik sebesar > 1.998 dengan nilai P Value sebesar 0.029. Selanjutnya Lingkungan kerja terhadap Kualitas Hasil Kerja melalui Supervision Technical memiliki pengaruh yang dibuktikan dengan hasil pengujian nilai t statistik > 1.998 dan P Value sebesar 0.010, selain itu Budaya Perusahaan juga berpengaruh terhadap Kualitas Hasil Kerja dengan nilai t statistik sebesar > 1.998 dengan nilai P Value sebesar 0.026, kemudian Budaya Perusahaan berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja melalui Supervision Technical yang ditunjukkan dengan nilai t statistik sebesar > 1.998 dengan nilai P Value sebesar 0.000, dan Supervision Technical berpengaruh terhadap Kualitas Hasil Kerja dengan nilai t statistik sebesar > 1.998 dengan nilai P Value sebesar 0.047. **Kata Kunci:** isi, format, artikel.

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan karena kualitas dari sumber daya manusia sangatlah mempengaruhi kinerja dari suatu perusahaan. Organisasi yang efektif harus mampu untuk menemukan, mempertahankan, dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang dicita-citakan [1]. Dalam rangka memperoleh

serta memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas terhadap perusahaan merupakan hal yang sangat didambakan bagi setiap pengusaha. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi sangat menentukan perkembangan perusahaan. Maka hal yang perlu dilakukan adalah harus memperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan kualitas hasil kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, sehingga karyawan bisa lebih semangat dalam bekerja [2].

Lingkungan kerja dapat berupa lingkungan kerja secara fisik dan lingkungan kerja secara non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan atau lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan lingkungan perantara berbentuk fisik yang terdapat disekitar lingkungan tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung [3]. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja sesama rekan kerja/karyawan maupun hubungan kerja antara karyawan dengan atasan [4].

Selain lingkungan kerja budaya perusahaan juga sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja. Budaya perusahaan adalah sekumpulan sistem nilai yang diakui dan dibuat oleh semua anggota yang menjadi pembeda antara perusahaan satu dengan perusahaan yang lain. Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan [5].

Kualitas kerja merupakan hasil dari tugas yang telah diselesaikan oleh karyawan. Kualitas hasil kerja dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya, dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik [6]. Menurut [7] pada dasarnya untuk melihat sampai sejauh mana peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, maka dapat dilihat dari hasil kerja seorang karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Untuk dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak saja diperlukan pekerja yang handal, melainkan juga perlu suatu proses yang mendukung terwujudnya pekerja yang produktif sesuai dengan yang diharapkan [8]. Kualitas hasil kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui berbagai cara salah satunya yakni pengawasan.

Supervision technical sangat penting untuk setiap pekerjaan dalam organisasi, *Supervision technical* adalah pengawasan yang diberikan kepada staf teknis bawahan oleh personel yang berkualifikasi teknis atau profesional dan terdiri dari memastikan kepatuhan terhadap arahan teknis, memecahkan masalah teknis, memberikan keputusan tentang solusi teknis yang diusulkan oleh personel bawahan dan meninjau dan memeriksa pekerjaan staf teknis. Melalui pengawasan inilah karyawan dapat diawasi dengan baik sehingga dapat tercapai kualitas hasil kerja karyawan secara maksimal [9].

PT. Tirta Agung Plastik merupakan perusahaan pengembangan dari perusahaan Seger Plastik yang berada di Ds. Bulang Kec. Prambon Kab. Sidoarjo. industri plastik yang menghasilkan berbagai macam kantong plastik untuk memenuhi kebutuhan kantong plastik masyarakat, perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur plastik dengan jenis HD PE, LD PE, dan LLD PE. PT Tirta Agung Plastik didirikan sejak Juni 2011 yang terletak di Jl. Raya Semambung No. 17 kecamatan Wonoayu kabupaten Sidoarjo. Perusahaan ini memiliki sekitar kurang lebih 200 karyawan yang terbagi dalam beberapa divisi atau bagian. PT Tirta Agung Plastik memiliki cabang perusahaan dinamakan PT Samudera Gemilang Plastindo berdiri sejak tanggal 04 Januari 2016 di Jl. Raya Balongbesuk Desa Balongbesuk, Kec. Diwek, Kab. Jombang Perusahaan ini tergolong perusahaan kecil-menengah dikarenakan jumlah karyawan yang tidak terlalu banyak.

PT Tirta Agung Plastik merupakan perusahaan swasta yang berada di kota Sidoarjo Berdasarkan hasil survei yang telah dilakukan melalui wawancara terhadap beberapa karyawan, diketahui bahwa terdapat beberapa permasalahan yang terjadi sehingga menyebabkan menurunnya kualitas hasil kerja karyawan pada PT Tirta Agung Plastik. Adapun indikator kinerja dan standar yang ditetapkan dalam mengukur kualitas hasil kerja karyawan yang menjadi permasalahan yang ditemukan dalam menurunnya kualitas hasil kerja karyawan adalah penilaian kinerja yang meliputi antara lain ketepatan penyelesaian tugas, kecepatan penyelesaian tugas sesuai dengan waktu yang diberikan, dan hubungan maupun kerja sama antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dari beberapa indikator dalam mengukur kinerja karyawan di PT Tirta Agung Plastik tidak sepenuhnya berjalan dengan baik, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor hal ini disebabkan kurangnya kesadaran karyawan akan tanggung jawab yang diberikan.

Lingkungan kerja sangat berperan dalam mempengaruhi kualitas hasil kerja karyawan. Berdasarkan pemantauan dan wawancara dari beberapa karyawan. Permasalahan berkaitan dengan lingkungan kerja fisik berupa tata letak ruangan kerja yang tidak tertata dengan rapi dimana tata ruang produksi dan gudang yang sempit, kelembaban dan suhu ruang yang panas.

Penelitian tentang pengaruh lingkungan dan budaya organisasi sudah pernah dilakukan oleh Maludin Panjaitan (2017) bahwa lingkungan kerja dan budaya perusahaan memberikan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda pada penelitian [10]; [11] Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, dimana ketika lingkungan kerja di suatu perusahaan tidak kondusif untuk bekerja seperti penerangan atau cahaya yang cukup dan keamanan di tempat kerja yang terjamin maka dipastikan karyawan tidak akan bertahan lama di perusahaan tersebut. Oleh karena itu penelitian tentang lingkungan kerja dan budaya perusahaan masih perlu dilakukan.

PT Tirta Agung Plastik menerapkan sistem budaya perusahaan yang efektif dengan tujuan untuk meningkatkan nilai perusahaan melalui kreativitas, inovasi, dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia yang telah ditentukan oleh perusahaan. PT Tirta Agung Plastik dikepalai oleh seorang pemimpin dengan kepemimpinan yang kuat. Hal itu membuat setiap individu menjadi disiplin saat jam kerja. Perbedaan status pun tidak terlihat mencolok hal tersebut bisa membuat perusahaan menyatukan di setiap divisinya. PT Tirta Agung Plastik mempunyai struktur organisasi yang sederhana dan para staf yang berdedikasi tinggi. Budaya akan memegang peran penting dalam mengikat individu terdapat tim dan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena fenomena dan fakta yang terjadi di atas, maka mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“pengaruh lingkungan kerja dan budaya perusahaan terhadap kualitas hasil kerja melalui *supervision technical* di pt tirta agung plastik”**.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat diartikan sesuatu yang berada di sekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya, misalnya kebersihan, kebisingan, penerangan/pencahayaannya bisa disebut sebagai faktor yang sangat penting dan menunjang karyawan melakukan aktivitas pekerjaan. Aktivitas yang dapat memberikan pengaruh kepada karyawan disaat menjalankan tanggung jawabnya [12].

Lingkungan kerja harus dikelola dan diperhatikan melalui indikator-indikator yang dapat mempengaruhi kualitas hasil kerja menurut pendapat [3] bahwa lingkungan kerja fisik diantaranya sebagai berikut.

1. Pencahayaan

Penerangan/cahaya merupakan suatu hal yang penting dan hal utama dalam melakukan kegiatan kerja [13].

2. Suhu Udara

Suhu hal yang terpenting bagi lingkungan kerja dan harus diperhatikan di tempat kerja karena sangat mempengaruhi suhu tubuh karyawan yang sedang bekerja [14].

3. Kelembaban

Kelembaban udara. Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara [3].

4. Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara merupakan salah satu hal yang penting dikarenakan sebagian besar waktu dihabiskan oleh karyawan di dalam area kerjanya. Pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan [3].

5. Tingkat Kebisingan

Kebisingan hal yang mengganggu konsentrasi saat bekerja [3].

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan dan antara sesama karyawan yang dapat mempengaruhi suasana kerja dan kualitas hasil kerja karyawan.

1) Hubungan Karyawan dengan Atasan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya sikap yang bersahabat, saling menghormati dan menghargai [4].

2) Hubungan Kerja dengan Sesama Karyawan

Hubungan kerja yang baik antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya maka akan meningkatkan semangat kerja bagi karyawan, di mana mereka saling bekerjasama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan [4].

2.2. Budaya Perusahaan

Budaya organisasi dengan budaya perusahaan sangat berkaitan karena terdapat kesamaan, walaupun dalam budaya perusahaan terdapat hal-hal yang khusus seperti gaya manajemen serta sistem mengenai manajemen dan sebagainya, tetapi semuanya masih tetap dalam rangkaian budaya organisasi [15].

Budaya organisasi berperan dalam menentukan struktur dan berbagai sistem operasional yang membuahkan normal perilaku. Oleh karena itu karyawan di perusahaan harus mendapatkan lingkungan kerja dan budaya perusahaan yang baik dan sesuai agar kinerja karyawan terus meningkat dan berkualitas. Budaya perusahaan harus dikelola dan diperhatikan melalui indikator-indikator yang dapat mempengaruhi

kualitas hasil kerja adalah sebagai berikut: pelaksanaan norma, pelaksanaan nilai-nilai, pelaksanaan kode etik dan juga kepercayaan [16].

2.3. Kualitas Hasil Kerja

Terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan *performance quality* (kualitas kerja) karyawan yaitu dengan memberikan pelatihan atau training menurut pendapat Bitner dan Zeithaml dalam [17]), memberikan insentif atau bonus dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja. Pada penelitian ini, indikator penilaian kualitas hasil kerja karyawan yang digunakan adalah pendapat menurut [18] yakni penilaian kinerja yang meliputi antara lain ketepatan penyelesaian tugas, kecepatan penyelesaian tugas sesuai dengan waktu yang diberikan, dan hubungan maupun kerja sama antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

2.4. Supervision Technical

Menurut Terry dalam [19]) mengatakan bahwa pengawasan adalah suatu proses untuk menilai kesesuaian pekerjaan para anggota organisasi pada berbagai bidang dan berbagai tindakan manajemen dengan program yang telah ditetapkan sebelumnya. Perlunya suatu pengawasan adalah wajar apabila terdapat adanya kekeliruan tertentu, kegagalan-kegagalan dan petunjuk-petunjuk yang tidak efektif sehingga terjadi penyimpangan yang tidak diinginkan dari pada tujuan yang ingin dicapai [20].

Pengawasan saat ini menjadi bagian dari faktor penting dalam mempengaruhi kinerja atau kualitas hasil kerja karyawan karena sebagai sarana untuk mengontrol kegiatan-kegiatan didalam sebuah organisasi/perusahaan. *Supervision Technical* sangat penting untuk setiap pekerjaan dalam organisasi, *Supervision Technical* adalah pengawasan yang diberikan kepada staf teknis bawahan oleh personel yang berkualifikasi teknis atau profesional dan terdiri dari memastikan kepatuhan terhadap arahan teknis, memecahkan masalah teknis, memberikan keputusan tentang solusi teknis yang diusulkan oleh personel bawahan dan meninjau dan memeriksa pekerjaan staf teknis. Melalui pengawasan inilah karyawan dapat diawasi dengan baik sehingga dapat tercapai kualitas hasil kerja karyawan secara maksimal [9]

Pada penelitian ini menggunakan indikator pengukuran untuk variabel *Supervision Technical* adalah penilaian kinerja, penetapan standar, pengukuran kinerja, dan tindakan koreksi.

2.5. Hipotesis

2.5.1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kualitas Hasil Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan oleh [21] menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kualitas hasil kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk karyawan bekerja, serta dengan tata letak dan desain ruangan yang baik, hal itu dapat meningkatkan kualitas hasil kerja lebih meningkat lagi.

Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh [22] Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa lingkungan kerja dengan nilai koefisien 0,564 bernilai positif terhadap kualitas hasil kerja. Nilai signifikansi yang diperoleh ialah $0,000 < 0,05$ (nilai alpha) menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kualitas hasil kerja. Dengan demikian dapat dinyatakan hipotesis diterima yang berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil kerja.

Hipotesis 1: Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kualitas Hasil Kerja (Y) di PT. Tirta Agung Plastik

2.5.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kualitas Hasil Kerja melalui Supervision Technical

Hasil penelitian yang dilakukan oleh [23] mengatakan bahwa Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja melalui *supervision technical* mempunyai pengaruh positif dan signifikan. diperoleh nilai Sig sebesar $0,007 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,804 > 1,995$. Adanya *supervision technical* dapat mencegah terjadinya penyimpangan dan hambatan-hambatan yang muncul ketika pegawai melakukan pekerjaannya, dengan demikian adanya pengawasan pekerjaan dapat berjalan lancar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Hipotesis 2: Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kualitas Hasil Kerja (Y) melalui *Supervision Technical* (Z) di PT. Tirta Agung Plastik

2.5.3. Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kualitas Hasil Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan oleh [24] yang mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan. Selain itu didukung juga penelitian dari [2] diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t yang memperlihatkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,966, nilai ini lebih besar dari t tabel yaitu 2,101, atau t hitung $2,966 > t$ tabel 2,101. Dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya perusahaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Global Mobility Service Indonesia.

Hipotesis 3: Budaya Perusahaan (X2) berpengaruh terhadap Kualitas Hasil Kerja (Y) di PT. Tirta Agung Plastik

2.5.4. Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kualitas Hasil Kerja melalui Supervision Technical

Dalam penelitian [25] mengatakan bahwa nilai koefisien beta dari variabel budaya organisasi bernilai positif yang berarti bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, dengan demikian pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan ke tempat pelaksanaan pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan dengan inspeksi langsung yang dilakukan oleh pimpinan langsung kepada anggota bawahannya dengan tidak diinformasikan terlebih dahulu, sehingga diharapkan kinerja bawahan terpantau secara komprehensif dan tidak terjadi penyelewengan.

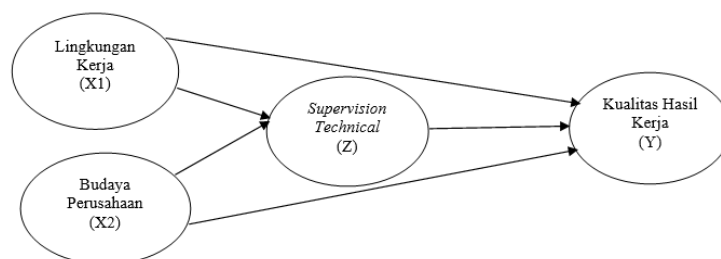
Hipotesis 4: Budaya Perusahaan (X2) berpengaruh terhadap Kualitas Hasil Kerja (Y) melalui *Supervision Technical* (Z) di PT. Tirta Agung Plastik

2.5.5. Pengaruh Supervision Technical terhadap Kualitas Hasil Kerja

Menurut [19] dalam penelitiannya mengatakan bahwa variabel pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap Kualitas hasil kerja (Y). $R = 0,295$ yang berarti hubungan antara variabel Pengawasan (X) dengan variabel Kualitas Hasil Kerja (Y) dalam kategori rendah. Pengaruh dari variabel Pengawasan terhadap Kualitas Hasil Kerja pada PT Pipit Mutiara Indah di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan sebesar 8,7% sedangkan sisanya $100\% - 8,7\% = 91,3\%$ ditentukan atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak disertakan didalam penelitian.

Selain itu menurut penelitian dari [25] mengatakan berdasarkan hasil yang telah diuji, menunjukkan variabel pengawasan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dengan melihat nilai dari koefisien parameter sebesar 0,396 yang berarti jika pengawasan tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi, dan dilihat dari t statistik sebesar 3,735 yang berarti lebih besar dari t tabel (1,96) berarti pengawasan mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 5: *Supervision Technical* (Z) berpengaruh terhadap Kualitas Hasil Kerja (Y) di PT. Tirta Agung Plastik



Gambar 1. Kerangka Berpikir

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Tirta Agung Plastik yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Jenis penelitian ini penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. *Explanatory Research* merupakan penelitian penjelasan yang menyoroti hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya dengan berdasarkan data penelitian yang berupa angka-angka [26]. Pendekatan kuantitatif digunakan karena teknik pengambilan data menggunakan pembagian kuesioner kepada sampel penelitian yang nantinya berupa angka-angka dan kemudian diolah hingga memperoleh kesimpulan. Sesuai dengan penelitian dalam [27], dikatakan pendekatan kuantitatif karena data penelitian yang digunakan berupa analisis yang menggunakan angka-angka dalam menganalisis yang diperoleh. Penelitian ini menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya perusahaan terhadap kualitas hasil kerja melalui *supervision technical*. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS).

a. Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini, Variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel Independen (X), variabel independent pada penelitian ini yaitu Lingkungan kerja (X1) dan Budaya perusahaan (X2)
- 2) Variabel Dependen (Y), variabel dependent pada penelitian ini yaitu Kualitas Hasil Kerja.
- 3) Variabel Intervening (Z), variabel intervening pada penelitian ini yaitu *Supervision Technical*.

b. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan [27]. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Tirta Agung Plastik. Ukuran sampel dapat ditentukan berdasarkan batasan jumlah sampel dan pemenuhan syarat sampel yang diolah berdasarkan statistik [28]. Penelitian ini menggunakan desain sampling probabilitas yang menggunakan beberapa syarat kualifikasi

sampel:

- 1) Karyawan yang telah bekerja selama 2-5 tahun
- 2) Karyawan yang berusia 19-45 tahun

Berdasarkan pada kriteria penyebaran kuesioner yang telah ditentukan, didapatkan sebanyak 67 karyawan sebagai sampel/responden dalam penelitian ini.

c. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) menggunakan bantuan *software* SmartPLS 3.0 dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Merancang Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model ini bertujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas penghubung dari indikator dengan variabel latennya.

- a) Convergent Validity
- b) Average Variance Extracted (AVE)
- c) Composite Reliability
- d) Cronbach's Alpha

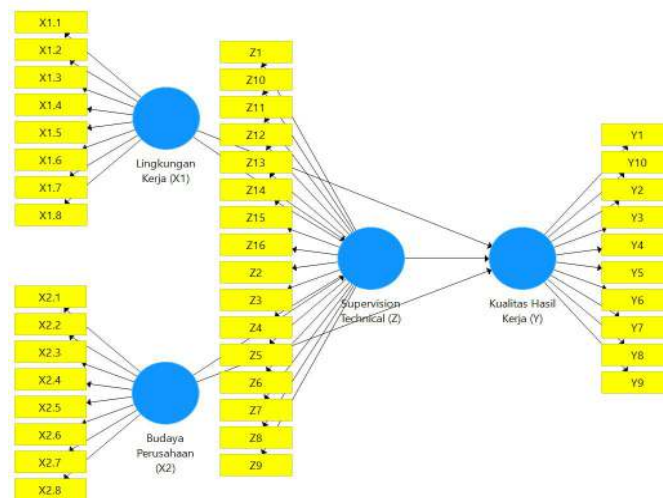
2) Merancang Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural dievaluasi menggunakan R-Square (R^2) untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk *predictive* relevan dan uji t serta signifikan dari koefisien parameter jalur struktural. R^2 dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*.

- a) R-Square
- b) Estimate for Path Coefficient

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Model Pengukuran (*Outer Model*)



Gambar 2. Model Pengukuran
Sumber: Data Primer Diolah, 2022

a. Uji Convergent Validity

Nilai Loading Faktor dari indikator berdasarkan uji convergent validity.

Tabel 1. Nilai Loading Faktor (*Outer Loading*)

Indikator	Lingkungan Kerja (X1)	Budaya Perusahaan (X2)	Supervision Technical (Z)	Kualitas Hasil Kerja (Y)
X1.1	0.721			
X1.2	0.791			
X1.3	0.766			
X1.4	0.748			
X1.5	0.740			
X1.6	0.758			
X1.7	0.778			
X1.8	0.712			

X2.1	0.876	
X2.2	0.725	
X2.3	0.831	
X2.4	0.826	
X2.5	0.772	
X2.6	0.770	
X2.7	0.826	
X2.8	0.784	
Z1		0.863
Z2		0.779
Z3		0.707
Z4		0.875
Z5		0.720
Z6		0.738
Z7		0.743
Z8		0.827
Z9		0.729
Z10		0.784
Z11		0.712
Z12		0.735
Z13		0.811
Z14		0.834
Z15		0.716
Z16		0.765
Y1		0.835
Y2		0.896
Y3		0.776
Y4		0.848
Y5		0.799
Y6		0.894
Y7		0.767
Y8		0.864
Y9		0.869
Y10		0.864

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Jika nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator > 0.70 , maka dapat dikatakan *outer loading* tersebut memiliki nilai reliabilitas yang baik. Berdasarkan tabel hasil pengujian diatas, didapatkan bahwa semua indikator pengukuran untuk setiap variabel > 0.70 , sehingga pada penelitian ini semua indikator telah memiliki reliabilitas yang baik.

b. Average Variance Extracted (AVE)

Nilai square root of average variance extracted (AVE) dapat dikatakan mempunyai discriminant validity yang baik, jika AVE konstruk $>$ korelasi dengan seluruh konstruk yang lainnya. Nilai pengukuran $> 0,50$ lebih direkomendasikan. berikut adalah nilai AVE yang diperoleh:

Tabel 2. Hasil Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Lingkungan Kerja (X1)	0.566
Budaya Perusahaan (X2)	0.644
Supervision Technical (Z)	0.598
Kualitas Hasil Kerja (Y)	0.709

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa nilai AVE semua variabel yang diperoleh > 0.50 , yang berarti memiliki discriminant validity yang baik.

c. Composite Validity

Composite reliability bertujuan untuk memperlihatkan akurasi dan konsistensi dari ketepatan sebuah alat ukur saat melakukan pengukuran. Berikut adalah hasil Composite Validity yang diperoleh pada penelitian ini:

Tabel 3. Hasil Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Lingkungan kerja (X1)	0.912
Budaya Perusahaan (X2)	0.935
<i>Supervision Technical</i> (Z)	0.959
Kualitas Hasil Kerja (Y)	0.961

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini mempunyai reliabilitas komposit yang baik, karena nilai composite reliability yang diperoleh > 0.7 .

d. Cronbach's Alpha

Pengujian Cronbach's Alpha bertujuan untuk memperkuat uji reliabilitas, yang mana nilai hasil pengujian diharapkan > 0.6 untuk seluruh konstruk. Berikut adalah hasil pengujian Cronbach's Alpha:

Tabel 4. Hasil Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Lingkungan kerja (X1)	0.891
Budaya Perusahaan (X2)	0.920
<i>Supervision Technical</i> (Z)	0.955
Kualitas Hasil Kerja (Y)	0.954

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel hasil pengujian diatas, didapatkan bahwa nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh > 0.6 . Hasil ini menandakan bahwa semua indikator memiliki reliabilitas yang baik.

4.2 Hasil Model Pengukuran (Inner Model)

Evaluasi *inner model* dilakukan menggunakan R-Square kepada konstruk dependen, Stone-Geisser Q-Square test kepada prediktive relevance dan uji-t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Perubahan nilai R-Square dapat dipergunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten apakah terdapat pengaruh yang substantif atau tidak.

a. R-Square

Nilai R-Square bertujuan untuk mengukur seberapa baik nilai hasil observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai R-Square lebih > 0 (nol) menandakan bahwa model mempunyai prediktif relevan, dan sebaliknya jika nilai R-Square < 0 (nol) menandakan bahwa model kurang mempunyai prediktif relevan.

Tabel 5. Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Kualitas Hasil Kerja (Y)	0.562
<i>Supervision Technical</i> (Z)	0.705

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa:

- 1) Nilai 0.705 untuk variabel *Supervision Technical* (Z), dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja secara bersama-sama dengan Budaya Perusahaan dan Kualitas Hasil Kerja dapat menjelaskan *Supervision Technical* sebesar 70.5%.
- 2) Nilai 0.562 untuk variabel Kualitas Hasil Kerja (Y), dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja secara bersama-sama dengan Budaya Perusahaan dan *Supervision Technical* dapat menjelaskan Kualitas Hasil Kerja sebesar 56.2%.

b. Estimate for Path Coefficient

Tabel 6. Estimate for Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja (X1) -> Kualitas Hasil Kerja (Y)	0.389	0.392	0.183	2.243	0.029
Lingkungan Kerja (X1) -> <i>Supervision Technical</i> (Z)	0.284	0.296	0.110	2.581	0.010

<i>Supervision Technical (Z)</i>					
Budaya Perusahaan (X2) - > Kualitas Hasil Kerja (Y)	0.384	0.388	0.172	2.239	0.026
Budaya Perusahaan (X2) - > <i>Supervision Technical (Z)</i>	0.672	0.664	0.090	7.467	0.000
<i>Supervision Technical (Z)</i> -> Kualitas Hasil Kerja (Y)	0.275	0.254	0.141	1.999	0.047

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil dari Tabel. diatas menjelaskan bahwa nilai t hitung masing-masing indikator yang diperoleh lebih besar daripada nilai t tabel (1.998), sehingga menunjukkan bahwa:

- 1) Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kualitas Hasil Kerja (Y) dengan nilai t statistik > 1.998 dan P Value sebesar 0.029.
- 2) Lingkungan Kerja (X1) melalui *Supervision Technical (Z)* berpengaruh terhadap Kualitas Hasil Kerja (Y) dengan nilai t statistik > 1.998 dan P Value sebesar 0.010.
- 3) Budaya Perusahaan (X2) berpengaruh terhadap Kualitas Hasil Kerja (Y) dengan nilai t statistik > 1.998 dan P Value sebesar 0.026.
- 4) Budaya Perusahaan (X2) melalui *Supervision Technical (Z)* berpengaruh terhadap Kualitas Hasil Kerja (Y) dengan nilai t statistik > 1.998 dan P Value sebesar 0.000.
- 5) *Supervision Technical (Z)* berpengaruh terhadap Kualitas Hasil Kerja (Y) dengan nilai t statistik > 1.998 dan P Value sebesar 0.047.

4.3 Pembahasan

a. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kualitas Hasil Kerja

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kualitas Hasil Kerja dengan nilai t statistik sebesar > 1.998 dengan nilai P Value sebesar 0.029. Berdasarkan hasil perhitungan ini dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas hasil kerja.

b. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kualitas Hasil Kerja melalui *Supervision Technical*

Menurut [29] mengatakan lingkungan kerja adalah suatu hal yang berada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas yang diberikan. Semakin nyaman karyawan dalam bekerja, maka hasil kinerja akan semakin meningkat.

Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa lingkungan kerja terhadap kualitas hasil kerja melalui *supervision technical* memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian yang memiliki nilai t statistik > 1.998 dan P Value sebesar 0.010 Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap variabel kualitas hasil kerja.

c. Budaya Perusahaan berpengaruh terhadap Kualitas Hasil Kerja

Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa budaya perusahaan berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja dengan nilai t statistik sebesar > 1.998 dengan nilai P Value sebesar 0.026. Hasil ini menandakan dari hasil perhitungan ini dapat disimpulkan bahwa budaya perusahaan berpengaruh positif terhadap kualitas hasil kerja.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian dari [30] menyatakan bahwa variabel budaya perusahaan yang terdapat dalam penelitian secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas hasil kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel budaya perusahaan sebagai variabel independen memiliki hubungan yang positif terhadap variabel kualitas hasil kerja sebagai variabel dependen.

d. Budaya Perusahaan berpengaruh terhadap Kualitas Hasil Kerja melalui *Supervision Technical*

Budaya perusahaan merupakan tatanan nilai-nilai yang dipercaya dan sudah melekat di dalam aktivitas perusahaan, dapat diwujudkan melalui tingkah laku karyawan secara berkesinambungan untuk mencapai tujuan perusahaan. Agar dapat tercapai tujuan perusahaan ini, salah satu hal yang dapat dilakukan yaitu dengan pengawasan tingkah laku karyawan di dalam bekerja. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan ke tempat pelaksanaan pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan dengan inspeksi langsung yang dilakukan oleh pimpinan langsung kepada anggota bawahannya dengan tidak diinformasikan terlebih dahulu, sehingga diharapkan kinerja bawahan terpantau secara komprehensif dan tidak terjadi penyelewengan. Berdasarkan hasil pada penelitian ini dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.0, sesuai dengan hasil perhitungan diperoleh nilai t statistik sebesar > 1.998 dan nilai P Value sebesar 0.000. Hasil tersebut dapat

disimpulkan bahwa budaya perusahaan berpengaruh positif terhadap kualitas hasil kerja melalui *supervision technical*.

e. *Supervision Technical* berpengaruh terhadap Kualitas Hasil Kerja

Dari penelitian ini mengatakan bahwa dari hasil yang ditunjukkan *Supervision Technical* berpengaruh terhadap Kualitas Hasil Kerja dengan nilai t statistik sebesar > 1.998 dengan nilai P Value sebesar 0.047. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Supervision Technical* berpengaruh signifikan terhadap kualitas hasil kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Manullang (2012) mengatakan bahwa tujuan utama dari pengawasan adalah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan, yaitu agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu ataupun waktu-waktu yang akan datang.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, mengenai pengaruh lingkungan kerja dan budaya perusahaan terhadap kualitas hasil kerja melalui *supervision technical* pada PT Tirta Agung Plastik, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kualitas Hasil Kerja yang ditunjukkan dengan nilai t statistik sebesar > 1.998 dengan nilai P Value sebesar 0.029. Selanjutnya Lingkungan kerja terhadap Kualitas Hasil Kerja melalui *Supervision Technical* memiliki pengaruh yang dibuktikan dengan hasil pengujian nilai t statistik > 1.998 dan P Value sebesar 0.010, selain itu Budaya Perusahaan juga berpengaruh terhadap Kualitas Hasil Kerja dengan nilai t statistik sebesar > 1.998 dengan nilai P Value sebesar 0.026, kemudian Budaya Perusahaan berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja melalui *Supervision Technical* yang ditunjukkan dengan nilai t statistik sebesar > 1.998 dengan nilai P Value sebesar 0.000, dan *Supervision Technical* berpengaruh terhadap Kualitas Hasil Kerja dengan nilai t statistik sebesar > 1.998 dengan nilai P Value sebesar 0.047.

Pimpinan perusahaan harus lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja dan melengkapi perlengkapan kerja pada ruang kerja agar kualitas hasil kerja menjadi meningkat, diperusahaan tersebut harus menerapkan pelaksanaan budaya tidak hanya karyawan melainkan pimpinan harus mengikuti hal itu diterapkan secara merata, pimpinan harus memperhatikan karyawan dalam bekerja hal itu dilakukan dengan cara *supervision* agar memperkecil masalah atau kesalahan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Marwansyah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Pustaka Setia, 2012.
- [2] A. Lukman, Fikriah and J. A. Fitria, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Global Mobility Service Indonesia," *Journal of Educational and Language Research*, pp. 343-358, 2022.
- [3] Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama, 2012.
- [4] S. N. Alex, Manajemen Personalialia, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2008.
- [5] I. Fahmi, Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Kinerja), Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016.
- [6] Bintoro and Daryanto, Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Yogyakarta: Gava Media, 2017.
- [7] E. B. Flippo, Manajemen Personalialia Edisi Keenam, Jakarta: Raja Grafindo, 2005.
- [8] G. Dessler and D. Agur, Manajemen Personalialia, Jakarta: Erlangga, 2009.
- [9] R. Amanda, "Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT Astra International Tbk Waru," *Jurnal Ilmu Manajemen*, pp. 1-8, 2016.
- [10] M. H. R. Joarder, M. Y. Sharif and K. Ahmed, "Mediating Role of Affective Commitment in HRM Practices and Turnover intention Relationship: A Study in a Developing Context," *Business and Economics Research Journal*, pp. 135-158, 2011.
- [11] D. Applebaum and S. Fowler, "The Impact of Environmental Factors on Nursing Stress Job Satisfaction, and Turnover Intention," *The Journal of Nursing Administration*, pp. 323-328, 2010.
- [12] S. Danang, Metodologi Penelitian Akuntansi, Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi, 2013.
- [13] P. S. Robbins, Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh oleh: Halida,

- S.E dan Dewi Sartika, S.S, Jakarta: Erlangga, 2002.
- [14] A. R. Badayai, "A theoretical framework and analytical discussion on uncongenial physical workplace environment and job performance among workers in industrial sectors," *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, pp. 486-495, 2012.
- [15] Sudaryono, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2017.
- [16] P. Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- [17] S. V. Riorini, "Quality Performance and Organization Comitment," *Media Riset Bisnis dan Manajemen*, pp. 253-274, 2004.
- [18] Matutina, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Widia, 2001.
- [19] W. Bangun, *Intisari Manajemen*. Cetakan Pertama, Bandung: Refika Aditama, 2008.
- [20] S. S. Harahap, *Sistem Pengawasan Manajemen (Management Control System)*, Jakarta: PT Pustaka Quantum, 2001.
- [21] M. I. Rully, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Glostar Indonesia Sukabumi," *Jurnal Ekonomedia, STIE PASIM*, 2019.
- [22] M. Cyntia and M. A. Hadi, "Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jolin Permata Buana Kota Batam," *Jurnal Equilibiria*, pp. 51-63, 2018.
- [23] E. P. Siregar, "Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara," Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, 2020.
- [24] Y. A. Prastyo, H. Susilo and I. Ruhana, "Pengaruh Budaya Perusahaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, pp. 1-7, 2015.
- [25] K. S. Saraswati and I. B. Dharmadiaksa, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kedisiplinan, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pengawasan," *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, pp. 899-926, 2019.
- [26] M. Singarimbun and S. Effendi, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: Pustaka LP3ES, 2006.
- [27] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: CV Alfa Beta, 2016.
- [28] J. F. Hair and e. a. , *Multivariate Data Analysis*. Seventh Edition, New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2010.
- [29] A. S. Nitisemito, *Manajemen Personalialia : Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000.
- [30] Y. A. Prastyo, H. Susilo and I. Ruhana, "Pengaruh Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan Malang," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, pp. 1-7, 2015.
- [31] M. P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2001.
- [32] A. Y. Toding, "Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pipit Mutiara Indah Di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan," *eJournal Administrasi Bisnis*, pp. 386-399, 2016.
- [33] P. Maludin, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja," *Jurnal Manajemen*, pp. 1-5, 2017.
- [34] Y. C. Aditia and A. Yuniawan, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan : Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Kantor Pusat PT Nindya Karya)," *Diponegoro Journal of Management*, pp. 1-12, 2015.