

Pengaruh Lingkungan Kerja, Program Pengembangan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Karyawan Galeri Indosat Cabang Jember

(The Influence of Working Environment, Development Program And Organization Culture Toward The Quality Of Human Resources of The Employees in Indosat Galery)

Widyas Panji Subrata, Agus Priyono, Ema Desia Prajitiasari
Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
E-mail: panji_subrata@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, program pengembangan dan budaya organisasi terhadap kualitas sumber daya manusia pada karyawan galeri indosat cabang Jember. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan yang berjumlah 38 orang. Metode pengumpulan data menggunakan survei dan dokumentasi. Data dianalisis dengan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS 20.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas SDM karyawan Galeri Indosat Jember; 2) Program pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas SDM pada karyawan Galeri Indosat Cabang Jember; 3) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas SDM pada Karyawan Galeri Indosat Cabang Jember; 4) Lingkungan kerja, program pengembangan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kualitas SDM karyawan Galeri Indosat Jember

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Program Pengembangan, Budaya Organisasi dan Kualitas Sumber Daya Manusia

Abstract

This research aimed to analyze The Influence of Working Environment, Development Program And Organization Culture Toward The Quality Of Human Resources of The Employees in Indosat Galery Jember . Sample used is all the employees which consisted of 38 people. Data collection method used survey and documentation. Data analyzed by multiple linear regression with the help of software spss 20.0 for windows. The result showed that: 1 working environment influential positive and significant toward the quality of human resources of the employees in indosat galery jember; 2) development program influential positive and significant toward the quality of human resources of the employees in indosat galery jember, and; 3) Organization culture influential positive and significant toward the quality of human resources of the employees in indosat galery jember; 4) working environment , development program and cultural organization gave positive and significant effect simultaneously toward quality of human resources employees in indosat jember gallery

Keywords: Working Environment, Development Program, organizational Culture and. Quality Of Human Resources

Pendahuluan

PT Indosat Tbk merupakan salah satu provider bidang telephon seluler yang berbasis GSM (*Global System for Mobile Communication*), produk – produk kartu Indosat yaitu Mentari dan IM3 yang meliputi kartu perdana dan voucher isi ulang. berbagai inovasi yang di berikan untuk menarik konsumen seperti penurunan tarif percakapan, tarif SMS , tarif GPRS, kemudahan isi ulang, transfer pulsa, diskon belanja dan lain lain, namun terlepas dari berbagai inovasi yang di berikan pada produk indosat, peran SDM yang ada pada perusahaan indosat juga memegang peran penting bagi kemajuan perusahaan ini, telah banyak

penghargaan yang di berikan kepada Indosat berkat kerja keras para SDM yang ada di Indosat.

Galeri Indosat cabang Jember bertugas untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan indosat yang ada di kabupaten Jember. Adanya semakin banyaknya pesaing yang menawarkan produk sejenis baik berbasis GSM maupun CDMA, membuat galeri indosat untuk meningkatkan kualitas pelayanannya dengan beradaptasi dengan budaya dan gaya hidup konsumen sehingga dapat mempengaruhi konsumen untuk dapat membeli dan membeli ulang produk dari Indosat tersebut. Adaptasi ini salah satunya dengan memperhatikan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia. Galeri Indosat cabang Jember memiliki strategi dalam

meningkatkan kualitas SDMnya seperti memberikan sekatan – sekatan pada ruangan kerja yang membatasi meja kerja karyawannya hal ini bertujuan untuk menjaga privasi setiap karyawan sehingga karyawan dapat lebih nyaman dalam bekerja namun ternyata hal ini juga mengganggu kelancaran komunikasi antar karyawan, karyawan jadi lebih sulit saat berdiskusi dengan karyawan lain karena terhalang oleh sekatan – sekatan yang ada pada ruang kerja mereka, selain itu adanya pengembangan SDM yang dilakukan oleh perusahaan juga masih harus diperhatikan lagi agar dapat memenuhi tujuan awal diadakannya pengembangan karyawan tersebut, budaya organisasi pada perusahaan *Galeri Indosat* cabang Jember sudah terstruktur dengan baik namun masih belum ada konsistensi dalam menjalankan budaya organisasi yang ada.

Karyawan *Galeri Indosat* cabang Jember ditemukan adanya budaya organisasi yang menyebabkan kurang bergairah atau tidak bersemangatnya karyawan dalam bekerja. Hal tersebut dapat diketahui melalui gejala-gejala yang terjadi dilapangan seperti masih adanya karyawan yang tidak masuk kerja dan datang terlambat, minimnya kegiatan dan penghargaan yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawan. Contohnya kurangnya pemberian arahan oleh pemimpin kepada bawahan, seperti tidak adanya breaffing pada waktu-waktu tertentu, yang biasanya dilakukan perusahaan lain. Masih adanya kekurangan pada bagian teknis seperti perangkat computer yang masih menggunakan spesifikasi yang rendah, yang nantinya akan memperlambat pekerjaan karyawan. Adanya sebagian karyawan yang kurang melakukan komunikasi terhadap teman sejawatnya, khususnya terhadap hal-hal yang menyangkut tugas dan tanggung jawab bersama dalam bekerja

Budaya kerja yang dilakukan pada *Galeri Indosat* Cabang Jember belum terlaksana dengan baik. Hal itu dapat dilihat dari budaya masuk kerja yang menunjukkan jumlah karyawan yang tidak masuk atau mangkir semakin tinggi jumlahnya. Oleh karena itu, budaya organisasi yang bisa diterapkan dengan baik salah satu indikasinya dilihat dengan perkembangan data kehadiran karyawan dalam menerapkan budaya organisasi yang masih belum optimal sehingga nantinya akan berpengaruh pada kualitas SDM.

Tujuan penelitian antara lain untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, program pengembangan dan budaya organisasi di *Galeri Indosat* Cabang Jember secara parsial, serta untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, program pengembangan dan budaya organisasi terhadap kualitas SDM di *Galeri Indosat* Cabang Jember secara simultan.

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang berusaha untuk menjelaskan serta menyoroti hubungan antara variabel – variabel yang diajukan dalam penelitian serta menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Data kuantitatif dapat diolah atau di analisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistik. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang terkait dengan variabel- variabel yang diteliti. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh secara tidak langsung melalui buku internet, dan jurnal.

Populasi dan Sampel

penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi (sensus), yaitu penelitian yang digunakan untuk meneliti seluruh elemen populasi. Populasi dalam penelitian adalah keseluruhan karyawan *Galeri Indosat* Cabang Jember sebanyak 38 orang

Metode Analisis Data

Data penelitian yang telah diperoleh dianalisis dengan menggunakan beberapa metode analisis data seperti, uji instrumen (uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas data), analisis regresi berganda, uji asumsi klasik (uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (uji F, uji t, uji R²).

Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin
Responden yang paling banyak atau mayoritas yang menjadi karyawan *Galeri Indosat* cabang Jember berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 26 orang, sedangkan minoritas responden yang berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 12 orang. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	26	68,40%
Wanita	12	31,60%
Jumlah	38	100,00%

Sumber : Data Primer Agustus 2015

b. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Responden *Galeri Indosat* cabang Jember paling banyak atau mayoritas berusia kurang dari 29 tahun, sedangkan minoritas responden yang menjadi karyawan *Galeri Indosat* cabang Jember adalah responden yang berumur diatas 30 tahun. Karakteristik responden berdasarkan umur dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
≤ 29	26	68,40%
≥ 30	12	31,60%
Jumlah	38	100,00%

Sumber : Data Primer Agustus 2015

c. Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Responden Galeri Indosat cabang Jember tingkat pendidikan paling banyak atau mayoritas adalah berpendidikan akhir sarjana, sedangkan minoritas responden yang menjadi karyawan Galeri Indosat cabang Jember adalah responden dengan pendidikan akhir sebagai diploma. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Responden Berdasarkan Usia

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	14	36,80%
Diploma	8	21,10%
Sarjana	16	42,10%
Jumlah	38	100,00%

Sumber : Data Primer Agustus 2015

2. Uji Instrument

Uji Instrumen dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Kriteria validitas penelitian ini menggunakan analisis faktor (*Confirmatory Factor Analysis*) yaitu dikatakan valid jika nilai KMO > 0,5 dan *Barlett's Test* dengan signifikansi < 0,05. Hasil uji validitas dari variabel Lingkungan kerja (X1) menghasilkan nilai KMO sebesar 0,533, variabel program pengembangan (X2) menghasilkan nilai KMO sebesar 0,534, variabel budaya organisasi (X3) menghasilkan nilai KMO sebesar 0,757 dan kualitas SDM (X4) menghasilkan nilai KMO sebesar 0,735. Berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai KMO > 0,5, dengan demikian setiap item pertanyaan dalam kuisioner memiliki konsistensi internal dan dinyatakan valid

Uji reabilitas dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih (Umar, 2003:176). Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 (Santoso, 2001:280) Hasil uji reabilitas dari variabel Lingkungan kerja (X1) menghasilkan nilai α , sebesar 0,620 variabel program pengembangan (X2) menghasilkan nilai α sebesar 0,681, variabel budaya organisasi (X3) menghasilkan nilai α sebesar 0,826 dan kualitas SDM (X4) menghasilkan nilai α sebesar 0,644. Berdasarkan uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel lebih besar dari angka kritis reliabilitas, sehingga semua pertanyaan dalam satu variabel dapat dipercaya

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis *covarian* Hasil analisis regresi linear berganda untuk mengetahui besarnya koefisien regresi dari variabel independen Lingkungan kerja (X1), Program pengembangan (X2) dan Budaya organisasi (X3) terhadap variabel dependennya yaitu kualitas SDM (Y). Persamaan regresi yang dapat dibentuk dari koefisien regresi yaitu:

$$Y = 0,533 + 0,099 X_1 + 0,218 X_2 + 0,742X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut menunjukkan koefisien regresi dari variabel bebas (b_1 , b_2 , b_3 dan b_4) bertanda positif, hal ini berarti terjadi pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikatnya. Artinya peningkatan variabel Lingkungan kerja (X1), Program pengembangan (X2) dan Budaya organisasi (X3) terhadap peningkatan kualitas SDM (Y). Analisis atas hasil perhitungan tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut:

Konstanta sebesar 0,533 berarti jika variabel variabel Lingkungan kerja (X1), Program pengembangan (X2), Budaya organisasi (X3) konstan maka kualitas SDM (Y) meningkat.

Variabel Lingkungan kerja (X1) mempunyai koefisien regresi b_1 sebesar 0,099. Hal itu berarti apabila variabel Program pengembangan (X2), Budaya organisasi (X3) tetap, maka peningkatan Lingkungan kerja (X1) akan meningkatkan kualitas SDM.

Variabel Program pengembangan (X2) mempunyai koefisien regresi b_2 sebesar 0,218 Hal itu berarti apabila variabel Lingkungan kerja (X1), Budaya organisasi (X3) tetap, maka peningkatan Program pengembangan (X2) akan meningkatkan kualitas SDM.

Variabel budaya organisasi (X3) mempunyai koefisien regresi b_3 sebesar 0,456. Hal itu berarti apabila variabel Lingkungan kerja (X1) dan Program pengembangan (X2) tetap, maka peningkatan Budaya organisasi (X3) akan menurunkan kualitas SDM.

3. Uji Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model regresi, maka langkah selanjutnya yang dilakukan adalah menguji apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*). Asumsi BLUE yang harus dipenuhi antara lain: tidak ada multikolinieritas, adanya homoskedastisitas dan tidak ada autokorelasi. Hasil regresi menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen karena nilai VIF kurang dari 5 artinya tidak adanya suatu hubungan linier yang sempurna antara beberapa atau semua variabel independen.

Berdasarkan hasil uji Durbin-Watson (d) yang dilakukan didapatkan nilai sebesar 1,925 Berdasarkan uji autokorelasi yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa model empiris yang dibangun telah memenuhi asumsi berdasarkan kriteria, koefisien DW di antara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi antar variabel independen. menunjukkan bahwa model dalam regresi dapat memenuhi asumsi kenormalan dalam model. Hal itu ditunjukkan dengan adanya data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga model memenuhi asumsi kenormalan model.

4. Uji Hipotesis

Hasil analisis uji F menunjukkan F hitung sebesar 24,013 dan F probabilitas sebesar 0,000. Sesuai dengan kriteria

pengambilan keputusan maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal itu berarti secara bersama-sama variabel bebas lingkungan kerja (X_1), program pengembangan (X_2) dan budaya organisasi (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kualitas SDM

Hipotesis Satu (H_1) : Faktor Lingkungan kerja (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap kualitas SDM (Y). Pengujian pengaruh faktor Lingkungan kerja terhadap kualitas SDM ditunjukkan dengan koefisien beta (β) sebesar 0,099 dengan nilai p -value 0,049. Karena nilai p -value < α atau $0,000 < 0,005$, maka H_1 diterima. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan faktor Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas SDM diterima.

Hipotesis Dua (H_2) : Faktor Program pengembangan (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap kualitas SDM (Y). Pengujian hipotesis dua dilihat dari koefisien beta (β) sebesar 0,218 dengan nilai p -value 0,007. Hipotesis dua terbukti diterima karena nilai p -value < α atau $0,007 < 0,050$. Hal itu menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan faktor Program pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kualitas SDM diterima.

Hipotesis Tiga (H_3) : Faktor Budaya organisasi (X_3) mempunyai pengaruh positif terhadap kualitas SDM (Y). Pengujian pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas SDM dilihat dari koefisien beta (β) sebesar 0,742, dengan nilai p -value 0,000. Nilai p -value kurang dari 0,000 maka H_3 diterima. Berarti hipotesis yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas SDM diterima.

5. Koefisien determinasi (R^2)

Hasil perhitungan menunjukkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,604 atau 60,4% terhadap variasi naik turunnya kualitas SDM. Hal ini berarti 60,4% perubahan variabel Y disebabkan oleh perubahan variabel lingkungan kerja (X_1), program pengembangan (X_2) dan budaya organisasi (X_3) sedangkan sisanya 39,6% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam model yang digunakan dalam penelitian.

Berdasarkan hasil nilai beta standar, menunjukkan bahwa pengaruh yang paling dominan memengaruhi kualitas SDM adalah budaya organisasi terhadap kualitas SDM (Y). Sedangkan pengaruh terbesar kedua adalah *program pengembangan*. Pengaruh terkecil terhadap kualitas SDM (Y) adalah lingkungan kerja

Pembahasan

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan lingkungan kerja, program pengembangan, dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kualitas sumberdaya manusia pada karyawan galeri Indosat cabang Jember. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan, “ada pengaruh lingkungan kerja, program pengembangan, dan budaya organisasi terhadap

kualitas sumberdaya manusia pada karyawan galeri Indosat cabang Jember” adalah diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa jika lingkungan kerja, program pengembangan, dan budaya organisasi memiliki nilai positif, maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia pada karyawan galeri Indosat cabang Jember

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kualitas SDM

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dari organisasi yang dikelilingi oleh lingkungan eksternal yang terdiri dari berbagai variabel-variabel yang sebagian besar tidak dapat dikendalikan (*uncontrollable*) dan lingkungan internal yang merupakan bagian integral dari system yang dikembangkan untuk manajemen manusia yang meliputi organisasi sumber daya manusia, kultur organisasi dan penilaian organisasional (tujuan organisasi, sumberdaya finansial, iklim organisasi, struktur organisasi).

Persepsi responden terhadap faktor lingkungan kerja Galeri Indosat Jember menunjukkan bahwa secara keseluruhan menunjukkan bahwa sebagian responden mempunyai persepsi sangat setuju tentang faktor lingkungan kerja. Berarti lingkungan kerja Galeri Indosat Jember merupakan lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi para karyawan sehingga akan menimbulkan kualitas SDM karyawan.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penilaian responden terhadap indikator penelitian. Hasil keseluruhan jawaban responden menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada Galeri Indosat Jember memiliki penilaian yang baik. Hal tersebut dibuktikan dengan jawaban sebagian responden yang menjawab sangat setuju. Hal ini memperlihatkan bahwa lingkungan kerja pada Galeri Indosat cabang Jember cukup kondusif dan berjalan dengan baik, seperti terciptanya suasana kerja yang nyaman, hubungan harmonis antar karyawan yang membuat karyawan satu dengan karyawan lain dapat bekerja sama dengan baik dan peralatan kantor yang lengkap dan mutakhir sehingga membuat pekerjaan dapat diselesaikan dengan lancar.

Berdasarkan nilai perhitungan analisis regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas SDM. Hal itu menunjukkan bahwa adanya perubahan dan kondisi lingkungan suatu institusi dapat mempengaruhi kualitas SDM karyawan. Apabila lingkungan kerja baik dan menyenangkan serta mendukung aktivitas kerja karyawan maka karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya akan merasa nyaman sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal. Demikian juga sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak nyaman dan tidak mendukung aktivitas kerja maka karyawan juga tidak akan merasa tenang dalam melakukan pekerjaannya sehingga hasil yang diperoleh tidak optimal. Adanya hasil yang optimal dapat meningkatkan kualitas SDM karyawan. (Robbins, 2003:260) bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila kualitas kerja karyawan juga baik, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai

tentunya akan membuat kualitas karyawan semakin baik terutama dalam kualitas fisik dan kesehatan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Kusuma (2013) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dimana salah satu indikator yang digunakan dalam variabel kinerja adalah kualitas SDM.

Pengaruh Program Pengembangan terhadap Kualitas SDM

Program pengembangan yang memperhatikan Tujuan dan sasaran, Pelatih (*trainers*), Materi, Metode, dan Peserta yang ada pada program pengembangan akan memberikan pengaruh pada karyawan dalam meningkatkan kualitas konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan.

Berdasarkan hasil keseluruhan jawaban responden menunjukkan bahwa program pengembangan yang terjadi pada Galeri Indosat Jember memiliki penilaian yang baik. Hal tersebut dibuktikan dengan jawaban sebagian responden yang menjawab setuju. Berarti segala sesuatu yang dirasakan, dipersepsikan oleh responden tentang program pengembangan telah berjalan baik di Galeri Indosat Jember. program pengembangan dalam pekerjaan menunjukkan bahwa program pengembangan Galeri Indosat Jember dapat menunjang keberhasilan pekerjaan pegawai dalam organisasi.

Berdasarkan nilai perhitungan analisis regresi menunjukkan bahwa program pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kualitas SDM. Hal itu menunjukkan bahwa adanya perubahan dan kondisi lingkungan suatu institusi dapat mempengaruhi kualitas SDM karyawan. Apabila program pengembangan baik dan menyenangkan serta mendukung aktivitas kerja karyawan maka karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya akan merasa nyaman sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal. Menurut Rivai (2009) mengemukakan bahwa pengembangan merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal itu berarti adanya pengembangan akan meningkatkan kualitas karyawan.

Program pengembangan berpengaruh terhadap kualitas sumber daya yang dinilai dengan kinerja karyawan. Program Pengembangan pada suatu perusahaan akan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan kecakapan dan sikap yang diperlukan para karyawannya sehingga dapat mewujudkan kualitas karyawan yang lebih baik lagi. Hal demikian membuktikan bila program pengembangan memiliki pengaruh terhadap kualitas SDM. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Salmah (2012) bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kompetensi karyawan PT. Muba Electric Power

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kualitas SDM

Budaya organisasi merupakan nilai - nilai yang berkembang dalam suatu organisasi, di mana nilai-nilai tersebut

digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi dengan menciptakan budaya organisasi yang baik seperti memberikan kebebasan kepada setiap pegawai dalam mengemukakan ide – idenya, adanya sikap toleransi kepada karyawan untuk mengambil resiko dalam memajukan perusahaan, adanya pengarahan yang jelas untuk mencapai tujuan, sasaran dan harapan sesuai visi dan misi perusahaan, adanya dorongan pada unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi, pimpinan perusahaan dapat memberikan komunikasi atau bantuan serta dukungan yang jelas terhadap pegawai, adanya pengawasan dari para pimpinan terhadap para karyawan, pembagian imbalan yang didasarkan atas prestasi kerja pegawai bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas atau sikap pilih kasih, karyawan di berikan kesempatan mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka guna memajukan organisasi, komunikasi dalam perusahaan yang dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal dapat berjalan baik.

Persepsi responden terhadap faktor budaya organisasi Galeri Indosat Jember menunjukkan bahwa secara keseluruhan menunjukkan bahwa sebagian responden mempunyai persepsi sangat setuju tentang faktor budaya organisasi. Berarti budaya organisasi Galeri Indosat Jember merupakan budaya organisasi yang kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi para karyawan sehingga akan menimbulkan kualitas SDM karyawan.

Berdasarkan nilai perhitungan analisis regresi menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas SDM. Hal itu menunjukkan bahwa adanya perubahan dan kondisi lingkungan suatu institusi dapat mempengaruhi kualitas SDM karyawan. Apabila budaya organisasi baik dan menyenangkan serta mendukung aktivitas kerja karyawan maka karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya akan merasa nyaman sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal. Sehingga ketika budaya organisasi yang ada pada perusahaan semakin baik maka akan mendorong karyawan untuk memiliki kualitas yang lebih baik lagi. Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kualitas SDM yang di dukung juga dari penelitian terdahulu dari Pratiwi (2012), yang menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kualitas SDM.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Program Pengembangan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas SDM Di Galeri Indosat Cabang Jember Secara Simultan

Lingkungan kerja, program pengembangan dan budaya organisasi terhadap kualitas SDM di Galeri Indosat Cabang Jember secara simultan. Hal itu didukung dengan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas lingkungan kerja (X1), program pengembangan (X2) dan budaya organisasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kualitas SDM.

Kualitas sumber daya manusia adalah sebagai kunci keunggulan kompetitif bagi organisasi. Kualitas dan karakteristik pegawai yang diperlukan oleh organisasi pada hakikatnya tidak terlepas dari tantangan-tantangan bersaing yang akan dihadapi oleh organisasi. Adanya kualitas SDM yang ada di Galeri Indosat cabang Jember selain telah

memiliki penguasaan ilmu yang luas dan penguasaan *skill* selain itu juga memiliki semangat kerja yang tinggi dan kesehatan yang baik. Rosidah (2004) menyatakan bahwa persoalan kualitas SDM tidak lepas dari faktor perubahan budaya karena pengertian kualitas adalah statement yang dinamis, terkait dengan produk, pelayanan, orang, proses dan lingkungan yang diharapkan atau memenuhi tuntutan lingkungan. Permasalahan yang sering muncul dalam mengupayakan kualitas adalah faktor budaya kerja/organisasi, atau budaya perusahaan. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota Organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula.

Lingkungan kerja, program pengembangan dan budaya organisasi yang mampu diterapkan secara optimal maka akan mampu meningkatkan kualitas SDM yang baik nantinya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

Lingkungan kerja, program pengembangan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas sdm di *Galeri Indosat Cabang Jember* secara parsial dijelaskan sebagai berikut.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas SDM karyawan *Galeri Indosat Jember*.

Program pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas SDM karyawan *Galeri Indosat Jember*

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas SDM karyawan *Galeri Indosat Jember*.

Lingkungan kerja, program pengembangan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas SDM karyawan *Galeri Indosat Jember* secara simultan.

Saran

Berdasarkan pada hasil pembahasan dan kesimpulan penelitian ini, maka disarankan hal-hal sebagai berikut :

Bagi institusi hendaknya memperhatikan kualitas SDM dalam rangka meningkatkan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dan pada akhirnya dapat menunjang peningkatan produktivitas institusi dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut.

Lingkungan kerja terus ditingkatkan antar karyawan dapat merasakan nyaman dalam bekerja. Cara yang dapat dilakukan dengan memperhatikan fasilitas fisik dan psikis bagi karyawan.

Program pengembangan perlu dilaksanakan dengan banyak mengadakan pelatihan, seminar dan *workshop* untuk meningkatkan kualitas karyawan nantinya.

Budaya organisasi perlu diterapkan dengan *continue* supaya ada nilai-nilai organisasi yang dmenjadi kebiasaan bagi karyawan dalam upaya peningkatan kualitas.

Bagi peneliti selanjutnya dan akademisi, bahwa penelitian ini masih perlu ditindaklanjuti oleh peneliti selanjutnya untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik dari penelitian sebelumnya antara lain :

Variabel penelitian hendaknya ditambah dengan variabel penelitian lain supaya diperoleh hasil yang lebih akurat.

Memperluas sampel penelitian agar kemampuan generalisasi penelitian lebih meningkat pula..

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terimakasih kepada pimpinan dan seluruh karyawan *Galeri Indosat cabang Jember* yang telah bersedia membantu dalam hal pemberian data dan informasi sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.

Daftar Pustaka

- Kusuma, Arta Adi. 2013. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Galeri Indosat Jember*. Semarang
- Pratiwi, Riska. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Makassar
- Rivai, Veithzal 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Rajawali Pers, Jakarta
- Robbins, Stephen P 2003. Perilaku Organisasi. Edisi Indonesia. Jakarta : PT Prehalind
- Rosidah. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Salmah, Ninin Non Ayu. 2012. Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kompetensi Karyawan Pada Pt. Muba Electric Power Sekayu
- Santoso, Singgih, 2001. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Umar, Husein. 2003. Metode Riset Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.