

PENGARUH FREKUENSI PENGGUNAAN GADGET, BUDAYA KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DBL INDONESIA

Jodie Wisesa Andrean

International Business Management, Universitas Ciputra Surabaya
E-mail: Jwisesa@student.ciputra.ac.id

Abstract: The research in this thesis has background that is how important the employees' performance in a company is. The way to improve employees' performance is to pay attention to the behavior and also the environment around employees' that can be arranged. Improving employees' performance can be done by paying attention to the employees' behavior in using gadget frequency while working, work culture that exists in the company, supportive work environment are some factors that affect employees' performance in the company. Based on the above background, research problems can be drawn as follow: (1) How can gadget use frequency affect on Indonesian DBL employees' performance? (2) How can work culture affect on Indonesian DBL employees' performance (3) How can work environment affect on Indonesian DBL employees' performance?. This type of research is quantitative research by using SPSS computer program for data processing. The object in this research is referred to the employees of PT. DBL Indonesia that amounts to 170 population and 66 people as sample in this research. The purpose of this research is to find out the effect of gadget use frequency on Indonesian DBL employees' performance, to examine the effect of work culture on Indonesian DBL employees' performance, to examine the effect of work environment on Indonesian DBL employees' performance. Data collection technique is by distributing questionnaires to Indonesian DBL employees' performance. The results of this research indicate that the gadget use frequency is influential with significant value of $0.006 < 0.05$, work culture affects significant with significant value of $0.032 < 0.05$, and work environment affects significant with significant value of $0.004 < 0.05$.

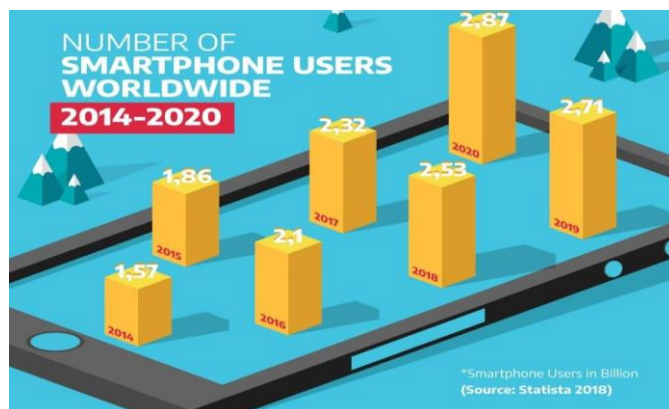
Keywords: gadget, work culture, work environment, employees' performance

Abstrak: Penelitian dalam skripsi ini memiliki latar belakang yaitu bagaimana pentingnya kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Adapun cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan tingkah laku dan juga lingkungan sekitar karyawan yang dapat diatur secara optimal. Meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memperhatikan tingkah laku karyawan dalam penggunaan frekuensi gadget pada saat bekerja, budaya kerja yang ada di perusahaan, lingkungan kerja yang mendukung adalah beberapa factor yang mempengaruhi kinerja karyawan di dalam perusahaan. Berdasarkan latar belakang diatas dapat ditarik masalah penelitian sebagai berikut : (1) Bagaimana frekuensi penggunaan gadget dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT DBL Indonesia? (2) Bagaimana budaya kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT DBL Indonesia? (3) Bagaimana lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT DBL Indonesia?. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan program komputer SPSS untuk pengolahan datanya. Objek dalam penelitian ini ditujukan kepada karyawan PT DBL Indonesia yang berjumlah 170 populasi dan 66 orang sebagai sample dalam penelitian ini. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Untuk menguji pengaruh frekuensi penggunaan gadget terhadap kinerja karyawan PT DBL Indonesia, untuk menguji pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT DBL Indonesia, untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT DBL Indonesia. Adapun teknik pengumpulan datanya dengan membagikan kuisioner kepada karyawan PT DBL Indonesia Hasil penelitian ini menunjukkan variabel frekuensi penggunaan gadget berpengaruh, dengan nilai signifikansi $0.006 < 0.05$, budaya kerja berpengaruh secara signifikan dengan nilai signifikansi $0.032 < 0.05$, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dengan nilai signifikansi $0.004 < 0.05$.

Kata Kunci: *gadget, budaya kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Dengan banyaknya pengguna *gadget* seperti yang tercantum di dalam gambar 1.2 dapat dilihat bahwa *gadget* adalah hal primer. *Gadget* merupakan sebuah alat komunikasi yang memiliki banyak fungsi. Dimana fungsi tersebut sudah menggunakan fitur yang berbeda. *Gadget* dianggap lengkap daripada alat elektronik lainnya karena fungsi dan sifatnya yang berbeda. *Gadget* adalah hal penting yang dapat mempengaruhi kinerja masyarakat terutama karyawan yang sedang bekerja. Ada beberapa pro dan kontra dari pengaruh *gadget* untuk para karyawannya. Peneliti dari Universitas Wurzburg and Nottingham Trent menyatakan bahwa kinerja karyawan akan meningkat 26% saat mereka menggunakan *gadget*. Selain *gadget*, adapula beberapa factor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain, budaya kerja dan juga lingkungan kerja, budaya kerja yang baik maka dapat membantu kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tersebut, hal ini karena terjadi komunikasi antar pegawai di dalam perusahaan untuk meningkatkan motivasi sehingga dapat menunjukkan kemampuan terbaiknya (Sedarmayanti & Nunur, 2018). Lingkungan kerja memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi dilihat dari faktor fisik yang mana adalah, faktor kebersihan, penerangan, pertukaran udara, kebisingan, dan juga keamanan dalam suatu perusahaan tersebut. Faktor faktor tersebut yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sendiri.



Gambar 1.2 pertumbuhan penggunaan *gadget* di seluruh dunia tahun 2014 – 2020
Sumber: Statista, 2018

DBL Indonesia adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *sport management* khususnya dalam bidang olahraga basket dan juga memiliki *store* yang menyediakan peralatan olahraga. Beralamat di Town Square Mezzanine Level 2, Jalan Hayam Wuruk No. 6, Sawunggaling, Wonokromo, Surabaya. DBL Indonesia sendiri sudah berdiri sejak tahun 2008 dan sampai saat ini mampu mengorganisir terutama *event Developmental Basketball League*. DBL Indonesia berhasil bekerja sama dengan beberapa perusahaan besar untuk mewujudkan *event* dan juga produk mereka, seperti bekerja sama dengan Honda, Artilles, dan World Basketball Academy untuk meningkatkan bisnisnya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah frekuensi penggunaan *gadget*, budaya kerja, dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT DBL Indonesia.

KAJIAN PUSTAKA

Landasan Teori

Frekuensi Penggunaan *Gadget*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Judhita (2015) dengan sedikit penyesuaian, durasi penggunaan *gadget* dapat dibagi menjadi tiga, yaitu:

- 1) Penggunaan tinggi yaitu pada intensitas penggunaan lebih dari 3 jam dalam sehari
- 2) Penggunaan sedang yaitu pada intensitas penggunaan sekitar 3 jam dalam sehari.
- 3) Penggunaan rendah yaitu pada intensitas penggunaan kurang dari 3 jam dalam sehari.

Budaya Kerja

Muchlisin (2019) menyatakan bahwa ada beberapa fungsi dari adanya budaya kerja di dalam suatu perusahaan, antara lain:

- 1) Budaya kerja masing masing perusahaan sebagai pembeda antara perusahaan 1 dengan perusahaan yang lain
- 2) Menciptakan sebuah identitas yang menjadi ciri khas bagi anggota dari perusahaan
- 3) Budaya kerja akan meningkatkan rasa kebersamaan dari para pekerja
- 4) Sebagai dasar atau pengendali yang akan membentuk sikap perilaku dari karyawan.
- 5) Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001) dalam Pratama (2015) menyatakan bahwa ada 2 jenis lingkungan kerja, yaitu:

- 1) Lingkungan kerja fisik, lingkungan ini adalah mencakup segala hal yang terdapat disekitar tempat kerja.
- 2) Lingkungan kerja non-fisik, segala yang terjadi di dalam lingkungan kerja dilihat dari sisi hubungan antar karyawan dan juga atasan.

Kinerja Karyawan

Menurut KBBI karyawan atau pekerja adalah seseorang yang memiliki kewajiban untuk bekerja di dalam suatu organisasi yang biasa disebut kantor atau perusahaan dengan mendapatkan gaji sebagai pegawai, pekerja. Karyawan merupakan suatu aset utama dalam perusahaan, hal ini dikarenakan perusahaan tidak dapat berjalan tanpa bantuan dari karyawan. Karyawan suatu perusahaan memiliki tanggung jawab yang besar, mulai dari laporan yang harus diberikan mengenai hasil kerjanya, komunikasi antar pekerja, dll. (Marbun, 2017).

Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai faktor yang mempengaruhi penggunaan *gadget* pada murid sebelumnya sudah dilakukan oleh Aharony (2017) dengan judul "*Factors affecting LIS Israeli students' mobile phone use: an exploratory study*". Penelitian ini menggunakan metode survey dengan mencakup 181 siswa perpustakaan dan ilmu informasi, Hasil yang didapat melalui penelitian terdahulu tersebut menyatakan bahwa siswa menggunakan ponsel untuk berkomunikasi dengan sesama mereka, faktor utama yang mempengaruhi penggunaan *gadget* adalah motivasi dan adanya waktu luang yang bisa digunakan untuk bermain *gadget* dan yang terakhir menunjukkan bahwa karakteristik seseorang akan mempengaruhi bagaimana dan berapa lama orang tersebut menggunakan *gadget*.

Penelitian terdahulu yang kedua sudah dilakukan sebelumnya oleh Pawirosumarto, Antonius, & Khumaedi (2017) dengan judul penelitian "*The influence of organizational culture on the performance of employees at University of Mercu Buana*" dengan menggunakan 60 responden di ambil secara acak dari 148 populasi di dalam universitas Mercu Buana. Hasil yang ditemukan oleh peneliti setelah melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut: budaya sebuah organisasi atau perusahaan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja dari karyawan, kemampuan beradaptasi dengan budaya kerja tidak mempengaruhi kinerja non dosen (hanya karyawan yang bekerja di universitas), keterlibatan misi, budaya organisasi memiliki dampak yang positif untuk kinerja karyawan

Pratama dan Wismar'ain (2018), sudah melakukan penelitian sebelumnya mengenai pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Menggunakan metode kuisioner dengan menggunakan sebanyak populasi 120 dan jumlah sampel sebanyak 55 responden yang dipilih secara *random sampling*. maka ditemukan hasil bahwa lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pelatihan kerja juga terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ke empat sudah dilakukan oleh Agrawal dan Panwar (2019) membahas mengenai bagaimana efek yang diberikan dari penggunaan *gadget* terhadap kinerja karyawan and juga pencapaiannya di dalam bekerja, dalam penelitiannya yang berjudul "*Enlighten The Effect Of Smartphone Usage On Employee Engagement and Employee Performance in Higher Educational Institutions*". Metode yang dilakukan adalah kuisioner kepada dengan melakukan metode *sampling* yang mencakup 170 karyawan yang memiliki jabatan yang berbeda-beda. Setelah melakukan penelitian ini maka ditemukan hasil bahwa penggunaan *gadget* memiliki pengaruh yang positif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena dengan menggunakan *gadget* maka karyawan dapat meningkatkan standarisasi dari pengetahuan yang didapat dan juga dapat meningkatkan fasilitas yang bisa digunakan.

Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis

Pawirosumarto, Antonius, & Khumaedi (2017) dengan judul penelitian "*The influence of organizational culture on the performance of employees at University of Mercu Buana*" telah melakukan penelitian dengan

jumlah populasi sebanyak 148 karyawan yang bukan pengajar dan diambil 60 saja sebagai sampel yang akan digunakan untuk menjawab pertanyaan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis menggunakan regresi linear berganda. Dari sini maka hasil dari penelitian ini adalah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 = Budaya kerja di dalam suatu perusahaan memiliki pengaruh yang besar terhadap hasil kinerja karyawan

Pratama dan Wismar'ain (2018), sudah melakukan penelitian sebelumnya mengenai pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Penelitian ini menggunakan jumlah populasi sebanyak 120 responden dan hanya mengambil 55 orang sebagai sampel dari penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metode *random sampling* untuk mengisi kuisionernya. Setelah melakukan penelitian seperti ini, maka ditemukan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang positif terhadap kinerja karyawan.

H3 = Lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan

Agrawal dan Panwar (2019) mengenai bagaimana efek yang diberikan dari penggunaan *gadget* terhadap kinerja karyawan and juga pencapaiannya di dalam bekerja, dalam penelitiannya yang berjudul "*Enlighten The Effect Of Smartphone Usage On Employee Engagement and Employee Performance in Higher Educational Institutions*". Penelitian dilakukan pada karyawan yang bekerja di institusi pendidikan tinggi yang menggunakan sampel berjumlah 170 orang. Penelitian ini menggunakan metode dengan membagikan kuisioner kepada dengan melakukan metode *sampling* dan ditemukan hasil dari penelitian ini adalah bahwa penggunaan *gadget* memiliki pengaruh yang positif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

H4 = frekuensi penggunaan *gadget* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pencapaiannya.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif, Dalam penulisan penelitian ini, peneliti menggunakan tiga variabel bebas yaitu frekuensi penggunaan *gadget*, budaya kerja, dan lingkungan kerja serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT DBL Indonesia sebanyak 180 orang. Penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 66 orang.

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini berasal dari angket/kuisioner yang sudah dibagikan kepada sampel yang akan di pilih secara acak oleh peneliti. Penelitian ini memiliki sumber data, yaitu: sumber data primer. Data primer akan peneliti dapatkan dengan melakukan survey melalui beberapa kuisioner / angket yang berisi pertanyaan yang nantinya akan dijawab oleh sampel dari dalam perusahaan yang sudah ditentukan oleh peneliti sebelumnya. Survey sendiri memiliki artian penelitian yang mengumpulkan informasi dari suatu sampel dengan menanyakan melalui angket (Fraenkel dan Wallen, 1990).

Tabel 1. Variabel dan Definisi Operasional

| Variabel | Definisi Pasar | Indikator |
|------------------------------------|---|---|
| Frekuensi Penggunaan <i>gadget</i> | Frekuensi seperti seberapa sering seseorang menggunakan <i>smartphone</i> dalam sehari, dalam seminggu atau dalam sebulan, durasi seperti seberapa lama seseorang menggunakan <i>smartphone</i> dalam sehari, seminggu atau dalam sebulan, dan isi seperti apa saja yang diakses pengguna dalam menggunakan <i>smartphone</i> . | <input type="checkbox"/> Intensitas <input type="checkbox"/> Durasi <input type="checkbox"/> Pilihan waktu <input type="checkbox"/> Pilihan Aktivitas (Judhita, 2015) |

| | | |
|------------------|--|---|
| Budaya Kerja | Budaya kerja merupakan dasar yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan baik internal dan juga eksternal yang sudah diterapkan terus menerus dalam dunia kerja agar permasalahan dapat diselesaikan | <input type="checkbox"/> Teknologi <input type="checkbox"/> Kepemimpinan <input type="checkbox"/> Reward <input type="checkbox"/> Punishment <input type="checkbox"/> Politik (Afrizal, 2008) |
| Lingkungan Kerja | Lingkungan kerja memiliki definisi yaitu apapun yang berhubungan dengan karyawan di dalam suatu tempat kerja dapat dikatakan sebagai lingkungan kerja | <input type="checkbox"/> Warna <input type="checkbox"/> Kebersihan <input type="checkbox"/> Keamanan <input type="checkbox"/> Hubungan atasan dan bawahan <input type="checkbox"/> Hubungan antar karyawan (Sihombing, 2004) |
| Kinerja Karyawan | Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. (Mangkunegara, 2016). | <input type="checkbox"/> Kualitas <input type="checkbox"/> Kuantitas <input type="checkbox"/> Ketepatan waktu <input type="checkbox"/> Efektivitas <input type="checkbox"/> Kemandirian (Mas'ud, 2004) |

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Hasil Analisis Data

Menggunakan regresi linear berganda, karena 3 variabel X yaitu: frekuensi *gadget*, budaya kerja, dan lingkungan kerja dan satu variabel Y yaitu: kinerja karyawan. Persamaan regresi linier berganda, nantinya akan dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 0.587 + 0.251 X_1 + 0.242 X_2 + 0.348 X_3$$

Frekuensi penggunaan *gadget* dapat membantu pekerjaan karyawan dan juga membantu untuk berkomunikasi dengan kolega lainnya untuk mendapatkan informasi, maka kinerja karyawan akan juga meningkat. Koefisien positif yang ditunjukkan pada variabel X₂ dapat diartikan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Hal ini diartikan bahwa budaya kerja di PT DBL Indonesia apabila terjadi peningkatan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Koefisien positif yang ketiga ditunjukkan pada variabel X₃ dapat diartikan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Hal ini diartikan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil Uji F

Analisis dalam penelitian ini. dinyatakan layak untuk digunakan apabila nilai signifikansinya < 0.05 . Hasil dari perhitungan ini sebesar $0.000 < 0.05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel variabel frekuensi penggunaan *gadget* (X1), Budaya kerja (X2), dan Lingkungan kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji t

Variabel bebas (X) akan dinyatakan memiliki pengaruh yang parsial terhadap variabel terikat (Y) apabila nilai signifikansi dari hasil uji t akan bernilai < 0.05 . Dinyatakan bahwa variabel frekuensi penggunaan *gadget* memiliki nilai signifikansi sebesar $0.006 < 0.05$, dinyatakan bahwa variabel frekuensi penggunaan *gadget* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. DBL Indonesia. Selanjutnya variabel bebas ke dua yaitu budaya kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0.032 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. DBL Indonesia. Dan variabel yang ketiga yaitu variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0.004 < 0.05$, maka dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. DBL Indonesia.

Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) & Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Nilai statistik yang menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) yang bernilai sebesar 0.583, dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara frekuensi penggunaan *gadget*, budaya kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. DBL Indonesia. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.340 atau sebesar 34 %. Nilai koefisien determinasi yang ada tersebut memperlihatkan bahwa frekuensi penggunaan *gadget*, budaya kerja, dan lingkungan dapat memberikan perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan PT. DBL Indonesia sebesar 34%, sedangkan sisanya 66% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Nilai signifikasi untuk variabel (X1) frekuensi penggunaan *gadget* adalah sebesar 0.334, (X2) budaya kerja adalah sebesar 0.579, (X3) lingkungan kerja adalah sebesar 0.104. Ketiga variabel tersebut memiliki nilai signifikasi $> 0,05$ sehingga dapat diberikan kesimpulan bahwa seluruh variabel bebas tidak ada heteroskedastisitas dan dapat dikatakan asumsi terpenuhi. Nilai signifikasi untuk variabel (X1) frekuensi penggunaan *gadget* adalah sebesar 0.334, (X2) budaya kerja adalah sebesar 0.579, (X3) lingkungan kerja adalah sebesar 0.104. Ketiga variabel tersebut memiliki nilai signifikasi $> 0,05$ sehingga dapat diberikan kesimpulan bahwa seluruh variabel bebas tidak ada heteroskedastisitas dan dapat dikatakan asumsi terpenuhi.

Pembahasan

Pengaruh Frekuensi Penggunaan *Gadget* Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Agrawal dan Panwar (2019) frekuensi penggunaan *gadget* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga pencapaiannya. Frekuensi penggunaan *gadget* memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dan juga hasil pencapaiannya yang dapat diartikan bahwa dengan menggunakan *gadget* pada saat jam kerja, para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya karena *gadget* dapat membantu karyawan untuk berkomunikasi dan juga mendapatkan informasi sehingga membuat kinerja karyawan semakin baik. Menurut tabel 4.14 di atas, dapat dilihat bahwa hasil dari nilai statistik variabel bebas yaitu frekuensi penggunaan *gadget* (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar $0.006 < 0.05$, maka dapat dinyatakan bahwa frekuensi penggunaan *gadget* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut tabel 4.12 menunjukkan bahwa model regresi pada variabel frekuensi penggunaan *gadget* (X1) adalah sebesar 0.251 dan memiliki sifat positif. Dari sini dapat diambil kesimpulan bahwa semakin meningkatnya frekuensi penggunaan *gadget* maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan memiliki kesamaan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Pawirosumarto, Antonius, & Khumaedi (2017) budaya kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa budaya kerja yang ada di suatu perusahaan jika terus diterapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dalam penelitian ini ketika budaya kerja terus diterapkan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Menurut tabel 4.14 di atas, dapat dilihat bahwa hasil dari nilai statistik variabel bebas yaitu budaya kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar

0.032 < 0.05, maka dapat dinyatakan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan menurut tabel 4.12 menunjukkan bahwa model regresi pada variabel budaya kerja (X2) adalah sebesar 0.242 yang memiliki sifat positif. Melalui hasil uji tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa semakin meningkatnya budaya kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Wismar'ein (2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel di atas yaitu tabel 4.14, dapat dilihat bahwa hasil dari nilai statistik variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0.004 < 0.05, maka dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan menurut tabel 4.12 menunjukkan bahwa model regresi pada variabel lingkungan kerja (X3) adalah sebesar 0.348 yang bersifat positif. Melalui hasil uji tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa semakin meningkatnya indikator lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja.

Implikasi Penelitian

Implikasi Manajerial Frekuensi Penggunaan *Gadget*

| Sebelum Penelitian | Sesudah Penelitian |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan kurang sering menggunakan gadget pada saat aktivitas kerja 2. Frekuensi waktu yang digunakan oleh masing-masing karyawan memiliki perbedaan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan seharusnya lebih memantau dan mengisyratakan kepada karyawannya untuk lebih sering menggunakan gadget untuk membantu aktivitas kerja contohnya untuk aktivitas dari divisi marketing atau divisi DBL Store yang diharuskan untuk memasarkan produk-produk dari DBL Indonesia, dan juga untuk divisi media atau tim redaksi yang mana menggunakan gadget untuk membantu membuat konten baru yang akan diupload di media social. 2. Perusahaan seharusnya lebih memantau frekuensi penggunaan gadget untuk beberapa divisi yang benar-benar membutuhkan gadget saat aktivitas kerja guna meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan nilai perusahaan. |

Tabel 2. Implikasi Manajerial Frekuensi Penggunaan Gadget

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2020

Implikasi Manajerial Budaya Kerja

| Sebelum Penelitian | Sesudah Penelitian |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan menganggap tidak perlu adanya konsekuensi jika ada kesalahan saat melakukan pekerjaan 2. Karyawan berpikir bahwa politik kerja tidak dapat menambah relasi | <ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan seharusnya diberikan konsekuensi oleh perusahaan jika ada kesalahan saat menjalankan pekerjaannya. Hal ini agar karyawan lebih bertanggung jawab saat mengerjakan pekerjaannya 2. Karyawan seharusnya menambah relasi sebanyak-banyaknya saat berada di dalam perusahaan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan |

Tabel 3. Implikasi Manajerial Budaya Kerja

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2020

Implikasi Manajerial Lingkungan Kerja

| Sebelum Penelitian | Sesudah Penelitian |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. Karyawan merasa bekerja kurang maksimal jika warna kantor tidak cerah2. Karyawan merasa kurang nyaman jika keadaan kantor tidak aman | <ol style="list-style-type: none">1. Perusahaan seharusnya memilih warna cat yang cerah untuk dinding kantor karena dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat2. Perusahaan seharusnya memperhatikan keamanan di kantor lebih tinggi lagi agar karyawan dapat bekerja secara maksimal dan hasil kinerjanya menjadi maksimal |

Tabel 4. Implikasi Manajerial Lingkungan Kerja

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2020

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Frekuensi penggunaan *gadget* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut hasil penelitian ini maka kedepannya perusahaan dapat tetap memberikan kebebasan kepada karyawannya untuk menggunakan *gadget* pada saat jam kerja dan di tempat kerja, hal ini dikarenakan dengan adanya *gadget*, maka para karyawan dapat terdorong untuk bekerja lebih baik karena dibantu oleh *gadget* untuk menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, dengan menggunakan *gadget* maka karyawan dapat lebih mudah mengakses informasi dan juga berhubungan dengan karyawan yang lainnya.
2. Budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut hasil dari penelitian ini kedepannya perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan kebudayaan yang ada di dalam perusahaan dari tahun ke tahun agar budaya kerja tersebut dapat membuat para karyawan menjadi lebih disiplin sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat lagi.
3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut hasil dari penelitian ini untuk kedepannya perusahaan dapat terus mempertahankan lingkungan kerja yang sekarang agar kenyamanan, keamanan, dan kebersihan lingkungan tetap terjaga. Hal ini dikarenakan dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka akan mendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan lebih baik lagi.

Saran Bagi Perusahaan

Berdasarkan beberapa implikasi yang telah disebutkan, maka ada beberapa saran untuk PT DBL Indonesia Surabaya agar dapat menjadi lebih baik lagi:

1. PT DBL Indonesia agar dapat terus mempertahankan budaya kerja yang ada di dalam perusahaan sampai sekarang sehingga dapat meningkatkan hubungan antar karyawan PT DBL Indonesia sendiri sehingga karyawannya dapat terus menjalin hubungan yang baik dan tidak mengganggu kinerja karyawan di dalam perusahaan.
2. Menjaga agar lingkungan di dalam perusahaan tetap bersih, aman, dan juga nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi.
3. Memberikan pemahaman kepada para karyawan mengenai penggunaan *gadget* untuk mencari informasi mengenai pekerjaan masing-masing karyawan agar tidak menyalahgunakan *gadget* di tempat kerja, sehingga *gadget* dapat digunakan secara maksimal untuk pekerjaan.

Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

1. Peneliti berikutnya disarankan agar mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat bermanfaat bagi pelaku bisnis lainnya maupun pelaku bisnis yang sejenis.

2. Peneliti berikutnya disarankan dapat melakukan penelitian dengan metode yang berbeda, misalnya saja dengan melakukan wawancara secara intensif dengan narasumber sehingga dapat menghasilkan jawaban yang lebih detail.

REFERENSI

- Afrizal, 2008. Pengantar Metode Penelitian Kualitatif. Padang : Laboratorium Sosiologi FISIP Unand
- Agrawal, V., & Panwar, S. (2019). Enlighten The Effect Of Smartphone Usage On Employee Engagement and Employee Perfomance in Higher Educational Institutions. International Conference On Sustainable Computing in Science, Technology and Management.
- Aharony, N. (2017). Factor Affecting LIS Israeli Students Mobile Phone Use: An Exploratory Study. *Electronic Library*.
- Fraenkel, J.R. & Wallen, N.E. (1990). How to Design and Evaluate Research in Education. New York: Mc.Graw Hill Pub Co.
- Juditha, C. 2015. Stereotip dan Prasangka dalam Konflik etnis Tionghoa dan Bugis Makassar. Jurnal Ilmu Komunikasi. Vol. 12. No. 1 (87- 104)
- Mas'ud, Fuad. 2004. Survey Diagnosa Organisasional, Konsep dan Aplikasi. Semarang: Balai Penerbitan UNDIP.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Marbun, Junni Yenni dan Kasmirudin. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Karyawan Bagian Umum PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru). JOM FISIP Vol. 4 No. 2, hal.1-14. Universitas Riau.
- Muchlisin, R. (2019, Agustus 1). *KajianPustaka.com*. Retrieved from Pengertian, Fungsi, Aspek dan Jenis Budaya Kerja: <https://www.kajianpustaka.com/2019/08/pengertian-fungsi-aspek-dan-jenis-budaya-kerja.html>
- Pawirosumarto, S., Antonius, S., & Khumaedi, E. (2017). The Influence Of Organizational Culture On The Performances Of Employess at University Mercu Buana. *International Journal Of Law and Management*.
- Pratama, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu dan Penanaman Modal (BPPM) di Kota Bontang. *Journal Ilmu Administraasi Bisnis*.
- Pratama, Y. F., & Wismar'ein, D. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisnis Manajemen Analisis*.
- Sedarmayanti, & Nunur, R. (2018). Hubungan Budaya kerja Dan Lingkungan kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 63-77
- Sihombing, Umberto. 2004. Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja. <http://www.dupdiknas.go.id>.