

Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Mohamad Rafli Saputra, Suhana
Universitas Stikubank
raflyy160@gmail.com, suhana@edu.unisbank.ac.id

ABSTRACT

This research aims to assess the influence of the work environment, organizational culture and leadership on employee performance. The research was conducted at PT. INNAN with permanent employees as a sample. Factor analysis is used to test the validity of research data. SPSS software version 27.0 was used by researchers for data analysis. The research results show that the work environment has a significant effect on employee performance. Organizational culture has a significant effect on employee performance and leadership has an effect on employee performance. This research provides input for companies theoretically and practically.

Keywords: *Work Environment; Organizational Culture, Leadership;*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menilai pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di PT. INNAN dengan karyawan tetap sebagai sampel. Analisis faktor digunakan untuk menguji validitas data penelitian. *Software* SPSS versi 27.0 digunakan peneliti untuk analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam hal teoritis maupun implikasi praktis.

Kata kunci: Lingkungan Kerja; Budaya Organisasi; Kepemimpinan

PENDAHULUAN

Di era yang berkembang pesat ini, perusahaan harus ekstra selektif dalam memilih sumber daya manusia yang kompetitif, berkualitas dan berdaya saing tinggi. Pentingnya peran manusia, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dalam hal sumber daya manusia agar dapat bersaing dengan organisasi lainnya (Prahasti & Wahyono, 2018).

Kinerja karyawan dalam perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain kemampuan, keterampilan, motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, desain pekerjaan, gaya kepemimpinan, imbalan dan lain sebagainya. Menurut pendapat

Salunke (2015:22) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik mengurangi cuti sakit, menurunkan tingkat *turnover* dan meningkatkan efisiensi lingkungan. Budaya Organisasi juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kotter dan Heskett (1997) mengatakan bahwa budaya yang kuat dapat menghasilkan efek yang sangat mempengaruhi individu dan kinerja, bahkan dalam suatu lingkungan bersaing pengaruh tersebut dapat lebih besar daripada faktor-faktor lain seperti struktur organisasi, alat analisis keuangan, kepemimpinan, dan lain –lain. Kinerja karyawan dalam suatu organisasi juga dipengaruhi oleh kepemimpinan. Menurut pendapat Bangun (2012:336),

”seseorang akan dapat mempengaruhi kinerja sebuah organisasi, tergantung pada bagaimana melakukan aktivitas kepemimpinan di dalamnya. Kesalahan dalam menentukan gaya kepemimpinan akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja, tingginya tingkat absensi, dan perputaran”.

Berikut penilaian kinerja karyawan PT. INNAN berdasarkan hasil pra *survey* tahun 2024:

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan Tetap PT. INNAN

Kategori Kinerja	Skor	Keterangan	Tahun 2024
P1	0-59	Kurang	-
P2	60-74	Cukup	-
P3	75-85	Baik	80,9
P4	86-100	Sangat Baik	-

Sumber: Data pra *survey* yang diolah, 2024

Tabel 1 menunjukkan hasil persentase penilaian kinerja karyawan adalah 80,9%. Secara umum, kinerja karyawan PT INNAN masuk kategori P3 dengan skor 75 – 85 yang berarti Baik. Namun, hasil penilaian tersebut belum memenuhi standar yang diharapkan perusahaan. Perusahaan selalu ingin agar karyawannya mencapai kinerja maksimal atau Sangat Baik yaitu diangka 86-100, maka terdapat gap sebesar -5,4 %. Berdasarkan fenomena gap yang telah dijelaskan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. INNAN”.

TINJAUAN LITERATUR

Menurut (Siriattakul et al., 2019) Kinerja adalah hasil kerja yang di capai seorang dalam melaksanakan tugasnya atas keterampilan, usaha, dan peluang. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pegawai, kemampuan dan minat dalam menjelaskan pendelegasian tugas, serta peran

dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga factor di atas maka semakin besar pula kinerja karyawan yang bersangkutan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Kusumo & Afandi, 2020) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang di berikan kepadanya, misalnya adanya pendingin ruangan (AC), penerangan yang cukup dan lain sebagainya. Menurut (Hanifah et al., 2014) lingkungan kerja mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui lingkungan fisik dan non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana aman dan nyaman bagi karyawan termasuk menyediakan fasilitas agar fisik dan non fisik kondisinya memadai sehingga produktivitas kerja akan meningkat. Lingkungan kerja yang terfokus pada karyawan dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan, dengan lingkungan kerja yang menyenangkan maka tujuan dan sasaran perusahaan akan tercapai (Muslih & Damanik, 2022)

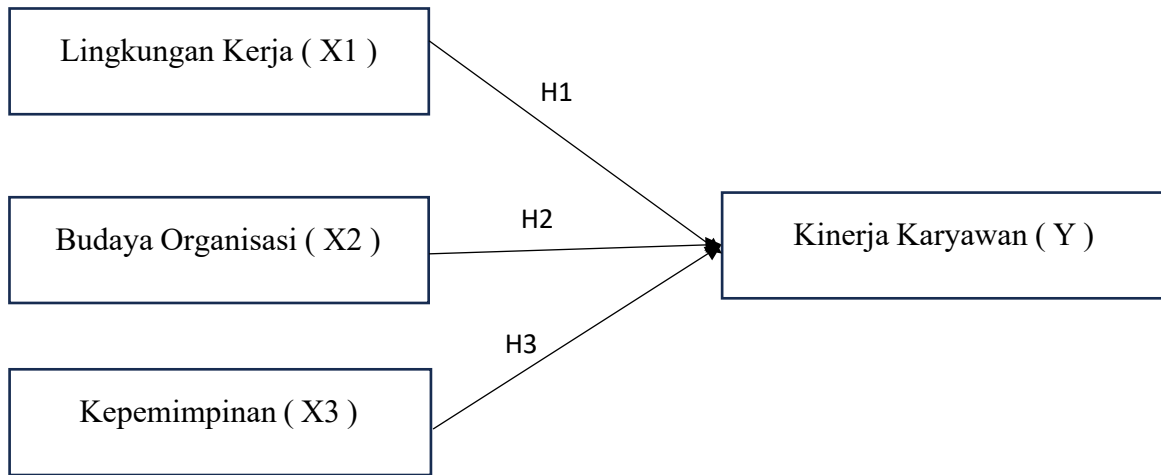
Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Makole et al., 2023) budaya organisasi merupakan sistem nilai, kepercayaan atau norma yang telah di terapkan, disepakati dan diikuti oleh anggota organisasi sebagai pedoman berperilaku dan pemecahan masalah. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil. Sinergi antara perilaku individu dan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja, karena tujuan budaya organisasi adalah untuk memudahkan pencapaian visi dan misi organisasi dan salah satunya adalah pengembangan kompetensi sumber daya manusia. Oleh karena itu, budaya organisasi merupakan salah satu kriteria penting yang menentukan pertumbuhan dan keberhasilan kinerja karyawan (Pujiono et al., 2020).

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Fatokun et al., 2010) kepemimpinan adalah tentang mendengarkan orang, mendukung dan mendorong mereka serta melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan dan proses pemecahan masalah. Ini tentang membangun tim dan mengembangkan kemampuan mereka untuk membuat keputusan yang terampil. Secara umum kepemimpinan ada dalam suatu hierarki dan biasanya diilustrasikan sebagai sebuah segitiga dengan wewenang tertinggi berada di puncak segitiga dan wewenang mengalir ke bawah ke seluruh bagian segitiga lainnya. Pemimpin yang dapat memberikan *role model* akan mampu meningkatkan kinerja pegawainya.

Model Penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Peneliti melakukan penelitian di PT. INNAN dengan populasi karyawan tetap sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dalam menentukan sampel. Metode pengumpulan dengan data primer (melalui kuesioner) dengan skala likert yang mempunyai lima skala dan sekunder (literatur dan jurnal). Uji validitas data menggunakan analisis faktor. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Dalam mengelola data, menggunakan software SPSS versi 27.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Uji Validitas Data

Variabel/Indikator	Nilai/KMO	Loading Faktor	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,798		
1		0,682	Valid
2		0,628	Valid
3		0,624	Valid
4		0,912	Valid
5		0,715	Valid
6		0,820	Valid
7		0,719	Valid
Budaya Organisasi	0,892		
1		0,846	Valid
2		0,756	Valid
3		0,634	Valid

4		0,797	Valid
5		0,777	Valid
6		0,833	Valid
Kepemimpinan	0,766		
1		0,863	Valid
2		0,870	Valid
3		0,815	Valid
4		0,977	Valid
Kinerja Karyawan	0,737		
1		0,852	Valid
2		0,908	Valid
3		0,842	Valid
4		0,984	Valid

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2024

Kriteria dikatakan valid jika nilai loading faktor > 0,50 (Ghozali, 2006:308). Pada tabel 2 nilai loading faktor dan KMO di atas 0,50 maka data dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Item	<i>Crobach's Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	7	0,799	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	6	0,879	Reliabel
Kepemimpinan (X3)	4	0,787	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	4	0,765	Reliabel

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2024

Dari hasil pengujian di atas, nilai *Crobach's Alpha* pada setiap variabel melebihi 0,60. Kesimpulan yang dapat diambil adalah penelitian ini dianggap reliabel, menandakan bahwa kuesioner dapat diandalkan dan telah berhasil melewati uji reliabilitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.928	.303		3.058	.003
	LINGKUNGAN KERJA	.044	.019	.067	2.286	.024
	BUDAYA ORGANISASI	.209	.021	.358	10.154	.000
	KEPEMIMPINAN	.549	.032	.612	17.118	.000

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2024

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Y &= \alpha + \beta_1.LK + \beta_2.BO + \beta_3.KK + e \\
 &= 1,980 - 0,140LK + 0,283BO + 0.683KK + e
 \end{aligned}$$

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	484.863	3	161.621	97.129	.000 ^b
	Residual	163.070	98	1.664		
	Total	647.933	101			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2024

Tabel uji simultan (Uji F) di atas, digunakan untuk menentukan taraf signifikansi atau linearitas dari regresi. Kriteria dapat ditentukan berdasarkan uji nilai signifikansi (Sig.), dengan ketentuan jika nilai Sig < 0,05. Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai Sig 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. INNAN baik atau fit, maka dari itu dapat dilanjutkan dengan koefisien determinasi (R²).

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.748	.741	1.28995

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2024

Dari hasil perhitungan diperoleh Adjusted R Square dalam penelitian ini sebesar 0,741 atau 74,1 %, artinya kinerja karyawan PT. INNAN yang di maksud oleh variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan sebesar 74,1 % dan sisanya 25,9 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 6. Uji T

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.928	.303		3.058	.003
	LINGKUNGAN KERJA	.044	.019	.067	2.286	.024
	BUDAYA ORGANISASI	.209	.021	.358	10.154	.000
	KEPEMIMPINAN	.549	.032	.612	17.118	.000

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data SPSS yang diolah, 2024

Nilai sig, untuk pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap Y adalah sebesar 0,024 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai sig, untuk pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap Y adalah sebesar 0,00 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Nilai sig, untuk pengaruh kepemimpinan (X3) terhadap Y adalah sebesar 0,00 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja di PT. INNAN maka akan semakin menyenangkan dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga akan tercipta rasa kepuasan kerja pada karyawan, dimana kondisi yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja karyawan, baik hubungan dengan rekan kerja, atau hubungan dengan atasan. hal tersebut akan menimbulkan perasaan senang terhadap pekerjaannya sehingga karyawan akan lebih bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan yang akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat. Temuan penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tri & Hardani, 2022) dan (Hafeez et al., 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang baik di PT. INNAN dapat meningkatkan kinerja pegawai, dimana pemimpin didampingi stafnya harus bekerja sama membangun organisasi dan untuk mencapai tujuan organisasi yang jelas serta harus menciptakan rasa aman dalam bekerja untuk menunjang kinerja karyawan tersebut. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Prahasti &

Wahyono, 2018) dan (Refiana et al., 2022) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dorongan yang diberikan pimpinan di PT. INNAN dapat memotivasi karyawan untuk lebih giat menghasilkan produk yang berkualitas dan memenuhi target produksi. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sanosra & Thamrin, 2022), (Pawirosumarto et al., 2017) bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Lingkungan kerja semakin baik di PT. INNAN akan mendorong terciptanya hubungan yang erat antara pemimpin dan bawahan. Semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin menyenangkan dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga akan tercipta rasa kepuasan kerja pada karyawan. Hal tersebut akan menimbulkan perasaan senang terhadap pekerjaannya sehingga karyawan akan lebih bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan yang akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat. Begitu juga dengan budaya organisasi yang baik di PT. INNAN dapat meningkatkan kinerja karyawan, dimana pemimpin didampingi stafnya harus bekerja sama membangun organisasi dan untuk mencapai tujuan organisasi yang jelas serta harus menciptakan rasa aman dalam bekerja untuk menunjang kinerja karyawan. Dorongan yang diberikan pimpinan di PT. INNAN dapat memotivasi karyawan untuk lebih giat menghasilkan produk yang berkualitas dan memenuhi target produksi. Saran menyajikan hal-hal yang akan dilakukan terkait dengan gagasan selanjutnya dari penelitian tersebut. Kesimpulan dan saran ditulis dalam bentuk paragraf, bukan nomor. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik, budaya organisasi dan kepemimpinan yang efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggapraja, I. T. (2016). Pengaruh Penerapan Knowledge Management dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Tbk. (Studi Explanatory Survey pada Karyawan Unit Human Capital Management PT Telkom Tbk.). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(1),140-146. <https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.1.15>
- Chu, L. C., & Lai, C. C. (2011). A research on the influence of leadership style and job characteristics on job performance among accountants of county and city government in Taiwan. *Public Personnel Management*, 40(2), 101-118. <https://doi.org/10.1177/009102601104000202>

- Edisi, J., Tri, R., & Hardani, S. (2022). *Jurnal Internasional Ekonomi , Ilmu Sosial , Kewirausahaan dan Teknologi (IJESSET) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Jurnal Internasional Ekonomi , Ilmu Sosial , Kewirausahaan dan Teknologi (IJESSET)*. 23–35.
- Fatokun, J. O., Salaam, M. O., & Ajegbomogun, F. O. (2010). The influence of leadership style on the performance of subordinates in Nigerian libraries. *Library Philosophy and Practice*, 2010(SEPTEMBER), 1–8.
- Ferdian, A., & Devita, A. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(2), 187–193. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i2.3657>
- Hafeez, I., Yingjun, Z., Hafeez, S., & Mansoor, R. (2019). *Dampak Lingkungan Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Peran Mediasi Kesehatan Karyawan*. 17, 173–193.
- Hanifah, H., Susanthi, N. I., & Setiawan, A. (2014). The Effect of Leadership Style on Motivation to Improve the Employee Performance. *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik (JMTRANSLOG)*, 1(3), 221. <https://doi.org/10.54324/j.mtl.v1i3.20>
- Kusumo, D., & Afandi, R. (2020). Table Of Content Article information Rechtsidee. *Indonesian Journal of Innovation Studies*, 13(2), 1–12.
- Makole, K. R., Ntshangase, B. A., & Msosa, S. K. (2023). Organizational culture and management practices at technical vocational education and training colleges. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 12(4), 2021–2036. <https://doi.org/10.11591/ijere.v12i4.25340>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR Info Artikel. *Economic Education Analysis Journal*, 7(2), 543–552. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Prahasti, S., & Wahyono. (2018). Economic Education Analysis Journal PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
- Pujiono, B., Setiawan, M., Sumiati, & Wijayanti, R. (2020). The effect of transglobal

leadership and organizational culture on job performance - Inter-employee trust as Moderating Variable. *International Journal of Public Leadership*, 16(3), 319–335. <https://doi.org/10.1108/IJPL-11-2019-0071>

- Raharjo, K., Nurjannah, Solimun, & Achmad Rinaldo Fernandes, A. (2018). The influence of organizational culture and job design on job commitment and human resource performance. *Journal of Organizational Change Management*, 31(7), 1346–1367. <https://doi.org/10.1108/JOCM-07-2017-0286>
- Refiana, D., Trio, M., Zulkifli, F. 2, Suleman, D., Saputra, F., & Suyoto, T. (2022). The Influence Of Work Environment, Organizational Culture, and Leadership On Employee Performance At Wingstop. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3(6), 241–249.
- Sanosra, A., & Thamrin, M. (2022). *KINERJA DENGAN BUDAYA KERJA SEBAGAI AN. 20*, 920–937.
- Sihombing, S., Astuti, E. S., Mussadieg, M., Hamied, D., & Rahardjo, K. (2018). The Effect of Servant Leadership to Rewards, Organizational Culture, and its Implication to Employee's Performance(Case Study on the Employees of PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Indonesia). *International Journal of Law and Management-Emerald Insight*, 7(5), 781–796.
- Siriattakul, P., Jermittiparsert, K., & Abdurrahman, A. (2019). A Broader Perspective of Job Satisfaction in Higher Education Institutes of Indonesia. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 23(4), 719–733. <https://doi.org/10.37200/ijpr/v23i4/pr190405>