

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA YAYASAN SYARIF HIDAYATULLAH
KECAMATAN KEPANJEN KABUPATEN MALANG)**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI
PERYARATAN MEMPEROLEH GELAR SARJANA**



Disusun Oleh:

Fajar Bumi Yusuf Islam

1761201018

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN
RAHMAT MALANG
2021**

HALAMAN JUDUL
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA YAYASAN SYARIF HIDAYATULLAH
KECAMATAN KEPANJEN KABUPATEN MALANG)

SKRIPSI
DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI
PERYARATAN MEMPEROLEH GELAR SARJANA



Disusun Oleh:

Fajar Bumi Yusuf Islam

1761201018

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN
RAHMAT MALANG

2021

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI YAYASAN SYARIF HIDAYATULLAH
KECAMATAN KEPANJEN KABUPATEN MALANG

Disusun oleh : Fajar Bumi Yusuf Islam

NIM : 1761201018

Prodi : Manajemen

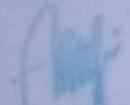
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan di depan tim penguji

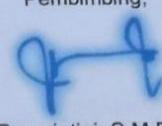
Malang, 24 Juli 2021

Mengetahui & menyetujui.

Kaprodi,


(Adita Nafisa, SE., M.M)
NIDN.0724068802

Pembimbing,


(Erma Resmiatini, S.M.B., M.Sc)
NIDN.0715069004

LEMBAR PENGESAHAN

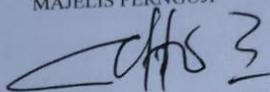
TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI,
PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG, PADA:

HARI : SELASA

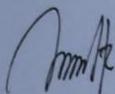
TANGGAL : 23 AGUSTUS 2022

JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
YAYASAN SYARIF HIDAYATULLAH KEPANJEN

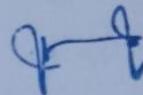
DINYATAKAN LULUS
MAJELIS PERNGUJI



R.M. Mahrus Alie S. Sos., M.M
PENGUJI UTAMA



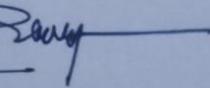
Niki Puspita Sari S.Pd., M.M
ANGGOTA PENGUJI



Erna Resmiatini S.M.B., M.S
ANGGOTA PENGUJI

MENGESAHKAN

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Raden Rahmat Malang
Dekan,



M. Yusuf Azwar Anas S. E., M.M
NIDN. 0713947901

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis yang dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi dibatalkan, serta di proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 yang berbunyi : lulusan perguruan tinggi yang kaya ilmiyahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam pasal 25 ayat 2 terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200.0000.000,00 (dua ratus uta rupiah))

Malang 23 August 2022

Yang menyatakan



Fajar Bumi Yusuf Islam

HALAMAN PERUNTUKAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada orang tua saya yang selalu mensupport saya mulai dari materi dan mental. Serta pada guru dan sahabat saya yang juga selalu memberi suport untuk menyelesaikan skripsi ini. Tanpa mereka apalah daku hanya bagaikan butiran debu. Saya ucapkan juga terimakasih kepada para dosen manajemen yang telah membimbing saya dengan penuh kesabaran dan kesungguhan terutama kepada dosen wali sekaligus dosen pembimbing saya yaitu bu Erna Resmiantini. Semoga apa yang telah saya pelajari di kampus tercinta ini menjadi ilmu yang bermanfaat bagi saya sendir maupun bagi nusa dan bangsa indonesia.

ABSTRAKSI

Fajar Bumi Yusuf Islam. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Yayasan Syarif Hidayatullah Kecamatan Kepanjen Kabupaten Malang. (Pembimbing: Erna Resmiatini, S.MB., M.Sc.)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada yayasan Syarif Hidayatullah Kecamatan Kepanjen Kabupaten Malang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dalam penelitian digunakan sampel jenuh dengan responden sebanyak 60 pegawai yayasan Syarif Hidayatullah. Data yang dikumpulkan menggunakan cara observasi, wawancara dan mentebat kuisisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai yayasan Syarif Hidayatullah Kecamatan Kepanjen Kabupaten Malang.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai*

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran tuhan yang maha esa, karena atas rahmat dan hidayahnya penelitian ini dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya. Skripsi ini berisi tentang penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai” (Studi Kasus pada Yayasan Syarif Hidayatullah Kecamatan Kepanjen Kabupaten Malang)

Sholawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepa junjungan kita nabi besar Muhammad SAW, yang telah telah membawa umat manusia dari zaman jahiliyah kepada zaman yang penuh dengan kasih sayang bagi seluruh alam semesta.

Sehubungan dengan itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Muhammad Mansyur dan ibu Tutik selaku orang tua saya yang telah membiayai saya sampai detik ini untuk kebutuhan akademik saya.
2. Bapak Drs. Imron Rosyadi, SE. M.SI selaku Rektor Universitas Islam Raden Rahmat Malang.
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis M. Yusuf Azwar SE., MM.
4. Kaprodi Manajemen ibu Adita Nafisah SE., MM.
5. Ibu Erna Resmiatini S.M.B., M.Sc. Sebagai dosen wali sekaligus dosen pembimbing yang selalu mengarahkan saya sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini.
6. Bapak/Ibu Dosen yang telah meluangkan waktu untuk menguji penelitian ini.

7. Bapak/ibu dosen Universitas Islam Raden Rahmat Malang Prodi Manajemen.
8. KH. Zainul Arifin selaku pengasuh yayasan Syarif Hidayatullah Kecamatan Kepanjen Kabupaten Malang.
9. Seluruh pegawai yayasan Syaif Hidayatullah Kecamatan Kepanjen Kabupaten Malang.
10. Kepada semua teman-teman saya yang selalu mensuport dalam pelaksanaan penelitian ini.

Malang, 24 August 2021

Fajar Bumi Yusuf Islam
Penulis

DAFTAR ISI

BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
1. Manfaat Teoritis	5
2. Manfaat Praktis	5
a. Bagi Perusahaan	5
b. Bagi Penulis	5
c. Bagi Pembaca	6
BAB II	7
KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Kajian Empiris	7
2.2 Kajian Teori	13
2.2.1 Kinerja Pegawai	13
2.2.2 Lingkungan Kerja	18
2.2.3 Budaya Organisasi	22
2.3 Kerangka Berpikir	27
2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	27
2.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	27
Gambar 1. Kerangka Pemikiran Hipotesis	29
:Pengaruh secara parsial	29
BAB III	30
METODE PENELITIAN	30
3.1 Rancangan Penelitian	30
3.2 Variabel Penelitian	30
3.2.1 Definisi Operasional Variabel:	31

3.3 Pengukuran Variabel	34
3.4 Populasi dan Sampel	35
3.5 Sumber Data	36
3.6 Metode Pengumpulan Data	36
3.7 Teknik Analisis Data	38
3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	39
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	39
3.7.3 Analisis Regresi Berganda	43
3.7.4 Uji Hipotesis	44
BAB IV	46
Pembahasan	46
BAB V	76
KESIMPULAN DAN SARAN	76
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN LAMPIRAN	79
Charts	98

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan Human Capital oleh karena itu pelaksanaan MSDM harus dikaitkan dengan strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja, mengembangkan budaya korporasi dengan menerapkan inovasi (Larasati, 2018). Menurut Husaini (2017), manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2008). pengelolaan sumber daya manusia sendiri sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lainnya seperti modal karena pengelolaan SDM untuk mendapatkan karyawan- karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya dengan benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuannya. (Marihot, 2007)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya (Nitisemito, 2008:190). Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan kondisi pekerjaan

untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan.

Menurut Kurniawan (2014), kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunkan produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Dalam penelitian tentang "Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Tempo Jateng dan D.I.Yogyakarta mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tempo Jateng dan D.I.Yogyakarta (Kurniawan, 2014). Penelitian lain diungkapkan oleh Hasan (2012) tentang pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi di Fakultas Ekonomi Universitas Jember mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui motivasi parsial memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam setiap organisasi, budaya kerja selalu diharapkan baik karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai (Soedharto, 2012). Dengan budaya organisasi yang baik, biasanya organisasi akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan bias mencapai tujuan organisasi dengan mengandalkan kekuatan yang ada di organisasi.

Budaya organisasi yang lemah dan ketidak jelasan aturan dalam perusahaan dapat mengakibatkan karyawan bertindak semaunya tanpa aturan (Robbin, 2012). Tindakan tersebut merupakan indikasi bahwa karyawan mempunyai sikap indisipliner. Sebaliknya, jika sebuah perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik, maka akan terbentuk pula kebiasaan yang baik para karyawan. Kebiasaan ini akan melekat dalam diri karyawan secara positif, mempengaruhi sikap serta perilakunya dan menjadikan karyawan tersebut terbiasa bekerja sesuai aturan.

Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis memulai penelitian di Yayasan Syarif Hidayatullah Kepanjen yang terdapat berbagai lembaga, diantaranya adalah pondok pesantren, madrasah tsanawiyah, ,madrasah aliyah, madrasah diniyah dan taman pendidikan al qur an. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Karena, berdasarkan pengamatan di yayasan tersebut lingkungan kerja yang ada belum begitu diperhatikan dan diprioritaskan serta sistem budaya organisasi yang telah dibangun sulit beradaptasi dengan budaya organisasi yang sudah berkembang. Hal ini dibuktikan dengan adanya karyawan yang kurang bertanggung jawab serta pengerjaan tugas yang belum maksimal.

Berdasarkan uraian di atas terlihat bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berhubungan erat dengan kinerja karyawan dan belum menjadi hal yang terbukti benar, sehingga peniliti perlu menganalisis dan mengkaji ulang dengan judul : "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA

YAYASAN SYARIF HIDAYATULLAH KECAMATAN KEPANJEN KABUPATEN MALANG)".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan:

- a. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Syarif Hidayatullah Kecamatan Kepanjen Kabupaten Malang?
- b. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Syarif Hidayatullah Kecamatan Kepanjen Kabupaten Malang?
- c. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Syarif Hidayatullah Kecamatan Kepanjen Kabupaten Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan pokok permasalahan yang telah diuraikan maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Syarif Hidayatullah Kecamatan Kepanjen Kabupaten Malang.
- b. Untuk menganalisis budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Syarif Hidayatullah Kecamatan Kepanjen Kabupaten Malang.

- c. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Syarif Hidayatullah Kecamatan Kepanjen Kabupaten Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan maka manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Yayasan Syarif Hidayatullah Kecamatan Kepanjen Malang, serta diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia secara teoritis yang dipelajari di bangku perkuliahan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pada periode yang akan datang.

- b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan, pengalaman, dan pengetahuan serta mengaplikasikan teori yang diperoleh selama kuliah dan selama penelitian untuk memecahkan masalah yang dihadapi. Serta

membandingkan teori yang didapat dengan keadaan perusahaan yang sebenarnya.

c. Bagi Pembaca

Diharapkan dapat memberikan wawasan dan bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya dan masukan bagi penelitian lebih lanjut.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Empiris

Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini, maka akan kami cantumkan beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berikut perbandingan penelitian ini dengan penelitian terdahulu :

Djuremi (2016) yang meneliti pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pasar Kota Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pasar Kota Semarang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel adalah accidental sampling yaitu pengambilan sampel pada pegawai Dinas Pasar Kota Semarang yang kebetulan dijumpai oleh peneliti. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, (3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja (4)

lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Oraibi (2015) tentang work environment and corporate culture influence on the performance of employees. Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan di perusahaan; 2) Untuk menentukan pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan di PT perusahaan; 3) Untuk menentukan pengaruh lingkungan kerja dan budaya perusahaan pada kinerja karyawan di perusahaan. Penelitian ini kuantitatif, dengan mengambil sampel di PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, Surakarta, Indonesia. Populasi penelitian 268 karyawan dan sampel sebanyak 100 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa: 1) Lingkungan kerja perusahaan berpengaruh positif dan signifikan pada karyawan kinerja di PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri; 2) Budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan di PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri; 3) Lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap lingkungan kerja dan budaya perusahaan pada karyawan kinerja di PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri.

Sari (2014) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai PDAM

Kabupaten Kudus. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Kudus. Tipe penelitian yang digunakan adalah explanatory research. Pada penelitian terdapat populasi 109 orang pegawai tetap PDAM Kabupaten Kudus dan semuanya dijadikan sampel dengan cara sampling jenuh atau sensus. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Skala pengukurannya menggunakan skala likert. Metode analisis data yang digunakan adalah korelasi, regresi linier sederhana dan berganda dengan program SPSS 20.0. Penelitian ini menyimpulkan bahwa : (a) Budaya organisasi pada PDAM Kabupaten Kudus kuat, begitu pula dengan lingkungan kerja fisik pada PDAM Kabupaten Kudus Baik; (b) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah kuat sebesar 0,805; pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai adalah kuat sebesar 0,857; (d) Hasil penelitian secara stimultan atau bersama-sama menunjukkan budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh kuat sebesar 0,895. Variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang lebih besar daripada budaya organisasi.

Kurniawan (2014) dalam penelitiannya tentang pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Tempo Jateng dan D.I.Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Tempo Jateng dan D.I.Yogyakarta dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Metode analisis

data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, (3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai; (4) lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasan (2012) tentang pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi di Fakultas Ekonomi Universitas Jember. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 57 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Lingkungan Kerja Fisik (X1), dan Budaya Organisasi (X2), Motivasi Kerja (Y1) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Lingkungan Kerja Fisik (X1) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2). (3) Budaya Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2). (4) Motivasi (Y1) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 1 Perbandingan Peneliti Terdahulu

Nama Tahun	Dan	Judul	Perbedaan	Persamaan
-----------------------	------------	--------------	------------------	------------------

Bagus Surya Kurniawan (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tempo Jateng Dan D.I.Yogyakarta	Perbedaan dalam penelitian ini adalah tidak adanya variabel bebas yaitu kepemimpinan. Jumlah sampel yang berbeda	Persamaan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.
Djuremi (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pasar Kota Semarang	Perbedaan dalam penelitian ini adalah tidak adanya variable kepemimpinan.	Persamaan penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan budaya organisasi
Farida Hasan (2012)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Di Fakultas Ekonomi Universitas Jember	Perbedaan dalam penelitian ini adanya variabel mediasi, yaitu motivasi	Persamaan dari penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja.
Novi Permata Sari (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kabupaten Kudus	Perbedaan dalam penelitian hanya membahas lingkungan kerja fisik.	Persamaan dari penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu budaya organisasi.
Khaled Omar Mohamed Oraibi (2015)	<i>Work Environment And Corporat eCulture Influence On The Performance Of Employees</i>	Tidak menggunakan uji koefisien determinasi	Sama sama menggunakan analisis regresi berganda

Sumber : Data diolah, 2021

Dari ketiga penelitian tersebut dapat diketahui beberapa persamaan dan perbedaan antara peneliti dengan 5 penelitian tersebut. Persamaan dan perbedaan dapat diketahui sebagai berikut :

a. Persamaan

1. Persamaan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Persamaan penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan budaya organisasi.
2. Persamaan dari penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja.
3. Persamaan dari penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu budaya organisasi.
4. Sama sama menggunakan analisis regresi berganda

b. Perbedaan

1. Perbedaan dalam penelitian ini adalah tidak adanya variabel bebas yaitu kepemimpinan. Jumlah sampel yang berbeda.
2. Perbedaan dalam penelitian ini adalah tidak adanya variable kepemimpinan.
3. Perbedaan dalam penelitian ini adanya variabel mediasi, yaitu motivasi
4. Perbedaan dalam penelitian hanya membahas lingkungan kerja fisik.
5. Tidak menggunakan uji koefisien determinasi.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Kinerja Pegawai

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2011) bahwa istilah kinerja dari kata kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Menurut Simanjuntak (2005), "Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu". Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok.

Berdasarkan keseluruhan definisi diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan merupakan output dari penggabungan faktor-faktor yang penting yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas

penjelasan delegasi tugas. Semakin tinggi faktor-faktor diatas, maka semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006), faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja dan budaya organisasi. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006), disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan.

Menurut Sedarmayanti (2012), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

a. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja)

Sikap dan mental yang positif, mendorong seseorang untuk menjadi lebih kreatif. Setiap saat terjadi hal-hal yang tak diinginkan, dengan sikap dan mental yang positif, masih dapat menanggapi dengan mencari suatu hikmah di baliknya secara kreatif. Begitu pula sebaliknya.

b. Pendidikan

Pendidikan adalah faktor terpenting dalam pembentukan karakter dan pemikiran seseorang. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pekerja memiliki pengetahuan tertentu. Orang dengan kemampuan dasar apabila mendapatkan kesempatan-kesempatan pelatihan dan motivasi yang tepat, akan lebih mampu dan cakap untuk melaksanakan tugas-

tugasnya dengan baik, dengan demikian jelas bahwa pendidikan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Keterampilan

Keterampilan merupakan sebuah kemampuan dalam mengoperasikan pekerjaan secara lebih mudah dan tepat. Jadi lebih mengarah pada psikomotor seseorang.

d. Manajemen kepemimpinan

Manajemen kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mengatur dan memengaruhi orang-orang agar dapat diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.

e. Tingkat penghasilan

Berbeda jabatan berarti berbeda pula tanggung jawabnya dan berarti berbeda pula tingkat pendapatannya. Jadi tingkat tingkat pendapatan berpengaruh motivasi yang secara langsung juga mempengaruhi kinerja karyawan.

f. Gaji dan kesehatan

Gaji dan kesehatan merupakan faktor penting dalam kinerja. Seseorang bekerja agar memperoleh penghargaan atau gaji. Dan untuk menunjukkan kinerja yang baik seseorang tersebut harus sehat.

g. Jaminan sosial

Seberapa berperan perusahaan tempat seseorang bekerja menjamin kehidupan dan keselamatan karyawannya selama bekerja.

h. Iklim kerja

Sesuatu yang menjadi karakter, ciri khas atau nilai-nilai utama yang melekat dalam interaksi antar individu dan bagian dalam organisasi yang bisa diartikan sebagai budaya organisasi.

i. Sarana dan prasarana

Seberapa besar perhatian perusahaan dalam memenuhi kelengkapan sarana dan prasarana agar karyawan lebih mudah dalam bekerja.

j. Teknologi

Teknologi atau komputerisasi di dalam sistem SDM juga berperan untuk menambah kinerja karyawan karena karyawan juga akan merasa mudah dan praktis dalam bekerja.

k. Kesempatan berprestasi

Kesempatan berprestasi yang jelas dan terbuka membuat karyawan terpacu dalam bekerja karena merasa berkompetisi dalam bekerja dan karyawan akan terpacu untuk promosi jabatan.

Menurut Rahmatullah (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain :

a. Faktor Individual

Faktor individual itu terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi, motivasi kerja dan disiplin kerja.

b. Faktor Psikologis

Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, attitude, personality, dan pembelajaran.

c. Faktor Organisasi

Faktor organisasi yang terdiri dari sistem atau bentuk organisasi, sumber daya, kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, budaya kerja, budaya organisasi, struktur, diklat , dan job design.

Menurut Robbins (2006) terdapat 6 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

a. Mutu

Mutu kinerja karyawan diukur dari kualitas dan kesempurnaan dari tugas terhadap keahlian karyawan. Indikator ini sangat penting untuk suatu kemajuan atau kemunduran posisi suatu perusahaan atau organisasi.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Jumlah kinerja dapat diukur sesuai target ketika perencanaan deskripsi kerja.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan hal penting dalam kinerja. Indikator ini menjadi suatu kunci yang penting dari ketepatan sebuah target.

d. Efektifitas Penggunaan Sumber Daya

Selain kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu, pengelola perusahaan atau organisasi juga dapat menjadi efektifitas penggunaan sumber daya sebagai indikator kinerja karyawan.

e. Mandiri

Kemandirian juga penting dalam penilaian indikator kinerja. Karyawan yang mandiri tidak akan merepotkan rekan kerjanya. Namun, meski kemandirian penting tuntutan akan kemampuan kerja dalam tim juga tidak boleh diabaikan.

f. Komitmen

Komponen yang satu ini sangat menentukan motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Karyawan yang berkomitmen cenderung akan lebih termotivasi dan memiliki rasa tanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik.

2.2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah Keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2008). Lingkungan kerja meliputi pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan dan kebisingan (Nitisemito, 2008).

Menurut Nitisemito (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, terdiri dari faktor intern dan faktor ekstern :

a. Faktor Intern, meliputi :

1. Pewarnaan

Banyak perusahaan kurang memperhatikan masalah ini padahal pengaruhnya cukup besar terhadap para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Masalah pewarnaan ini bukan hanya masalah pewarnaan dinding saja, tetapi sangat luas sehingga dapat juga termasuk pewarnaan peralatan kantor, mesin bahkan pewarnaan seragam yang dipakai.

2. Lingkungan Kerja yang Bersih

Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan. Sebab lain mempengaruhi kesehatan kejiwaan seseorang. Bagi seseorang yang normal maka lingkungan yang bersih akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang ini akan mendorong seorang untuk bekerja lebih bersemangat dan bergairah.

3. Penerangan yang Cukup

Penerangan tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas, karyawan membutuhkan ketelitian. Selain itu harus diperhatikan pula bagaimana mengatur lampu sehingga dapat memberikan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan. Perlu diingat lampu yang terlalu terang akan membuat rasa panas yang dapat membuat kegelisahan dalam bekerja. Sebaliknya bila penerangan kurang, maka karyawan cepat mengantuk sehingga membuat banyak kesalahan saat bekerja.

4. Pertukaran Udara yang Baik

Pertukaran udara yang cukup sangat diperlukan terutama ruang kerja tertutup dan penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik karyawan, sebaliknya pertukaran udara yang kurang dapat menimbulkan kelelahan pada karyawan. Bila terlalu banyak ventilasi dapat menimbulkan hembusan angin yang kuat dan menimbulkan rasa sakit. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya nyaman dapat menimbulkan kesejukan sehingga dapat mengurangi kelelahan fisik.

5. Musik yang Menimbulkan Suasana Gembira dalam Bekerja

Apabila musik yang didengarkan tidak menyenangkan maka lebih baik tanpa musik sama sekali, sebaliknya bila musik yang diperdengarkan menyenangkan maka musik ini akan menimbulkan suasana gembira yang dapat mengurangi kelelahan dalam bekerja. Sebenarnya dalam hal musik selain dipilihkan yang menyenangkan maka juga harus diperhatikan pengaruhnya pada pekerjaan. Sebab ada musik yang sesuai dengan para karyawan tetapi justru pengaruhnya negatif terhadap pekerjaan.

b. Faktor Ekstern, meliputi :

1. Jaminan terhadap Keamanan

Jaminan terhadap keamanan selama bekerja dan setelah pulang dari bekerja akan menimbulkan ketenangan yang akan

mendorong semangat kerja untuk lebih giat bekerja. Bila rasa aman tidak terjamin maka akan menyebabkan semangat dan kegairahan kerja turun, konsentrasi terganggu sehingga akan menyebabkan kinerja menurun.

2. Kebisingan

Kebisingan terus-menerus terutama dari luar kantor mungkin akan menimbulkan kebosanan dan rasa terganggu untuk konsentrasi bekerja. Kebisingan merupakan gangguan yang harus diperbaiki. Oleh karena itu, kebisingan harus diatasi, misalnya dengan pelindung telinga atau adanya ruangan khusus kedap suara.

3. Bebas dari Gangguan Sekitar

Perasaan nyaman dan damai akan selalu menyertai karyawan dalam setiap pekerjaan bila lingkungan ekstern tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, seperti gangguan sumbangan, bantuan apapun ataupun hal-hal lain.

Menurut Nitisemito (2008:202) indikator lingkungan kerja diukur melalui:

a. Suasana Kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa kondisi kerja yang ada menyenangkan, nyaman dan aman bagi setiap karyawan yang ada di dalamnya.

b. Hubungan dengan Rekan Sekerja

Hubungan dengan rekan sekerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Tersedianya Fasilitas Bekerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.2.3 Budaya Organisasi

Robbins (2012) menyatakan bahwa budaya itu adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan sebagian besar cara mereka bertindak satu terhadap yang lain dan terhadap orang luar. Budaya organisasi menurut Kreitner dan Kinicki (2014) merupakan satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Sedangkan Munandar (2012) mengungkapkan budaya organisasi adalah cara berpikir, cara bekerja, dan cara laku para karyawan satu perusahaan dalam melakukan tugas pekerjaan mereka

masing- masing. Robbins (2012), menyimpulkan indikator budaya organisasi menjadi 6 yaitu:

a. Inovatif

Memperhitungkan risiko, norma yang dibentuk berdasarkan kesepakatan menyatakan bahwa setiap karyawan akan memberikan perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat membuat resiko kerugian bagi kelompok dan organisasi secara keseluruhan. Perilaku karyawan yang demikian dibentuk apabila berdasarkan kesepakatan bersama sehingga secara tidak langsung membuat rasa tanggung jawab bagi karyawan untuk melakukan tindakan mencegah terjadi kerugian secara konsisten. Kerugian ini lebih pada waktu, dari rasa sensitifnya karyawan dapat mengantisipasi risiko yang mengakibatkan kerugian lain, seperti merusak nama baik perusahaan yang kemungkinan larinya konsumen ke produk lain.

b. Memberi perhatian pada setiap masalah secara detail.

Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Sikap yang demikian akan menggambarkan tingkat kualitas pekerjaan yang sangat tinggi. Apabila semua karyawan memberikan perhatian secara detail terhadap semua permasalahan yang ada dalam pekerjaan, maka tingkat penyelesaian masalah dapat

digambarkan menjadi suatu pekerjaan yang berkualitas tinggi dengan demikian kepuasan konsumen akan terpenuhi.

c. Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai

Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan staf. Melalui supervisi dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya, dimana tujuan dan hasil yang hendak dicapai. Apabila persepsi bawahan dapat dibentuk dan menjadi satu kesatuan didalam melakukan tugas untuk mencapai hasil. Dengan demikian semua karyawan berorientasi pada pencapaian tujuan/hasil.

d. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan

Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan ke kompakn tim kerja (team work), di mana kerjasama tim dapat dibentuk jika manajer dapat melakukan supervisi dengan baik. Kerjasama tim yang dimaksud adalah setiap karyawan bekerjasama dalam persepsi dan sikap yang sama didalam melakukan pekerjaannya dan secara tidak langsung, sesama karyawan akan selalu memeerhatikan permasalahan yang dihadapi masing-masing. Dengan demikian karyawan selalu berorientasi kepada sesama agar dapat tercapai target tim dan organisasi.

e. Agresif dalam bekerja

Produktivitas yang tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standard yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara lain: kualifikasi keahlian (*ability and skill*) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus diikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi. Apabila kualifikasi ini telah di penuhi, maka masih dibutuhkan ketahanan fisik dan keagresifan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

f. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja

Performa yang baik dari karyawan harus didukung oleh kesehatan yang prima. Performa yang baik tidak akan dapat tercipta secara terus menerus apabila karyawan tidak dalam kondisi kesehatan yang prima. Kesehatan yang prima akan membentuk stamina yang prima, dengan stamina yang prima akan terbentuk ketahanan fisik yang akurat (*endurance*) dan stabil, serta dengan *endurance* yang prima, maka karyawan akan dapat mengendalikan (*drive*) semua pekerjaan dengan baik. Dengan tingkat pengendalian yang prima, menggambarkan performa karyawan tetap prima dan stabilitas kerja dapat dipertahankan.

Robbins (2012) mengungkapkan ada enam faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu:

a. *Observed behavioral regularities,*

Yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.

b. *Norms,*

Yakni berbagai perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.

c. *Dominant values,*

Yakni adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.

d. *Philosophy,*

Yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkebaab dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.

e. *Rules,*

Yakni adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi.

f. *Organization climate,*

Yakni perasaan keseluruhan yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para

anggota organisasi, dan cara anggota memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

2.3 Hubungan Antar Variabel Penelitian

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan. Lingkungan kerja meliputi pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan dan kebisingan (Nitisemito, 2008).

Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2014) yg berjudul pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri.

2.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

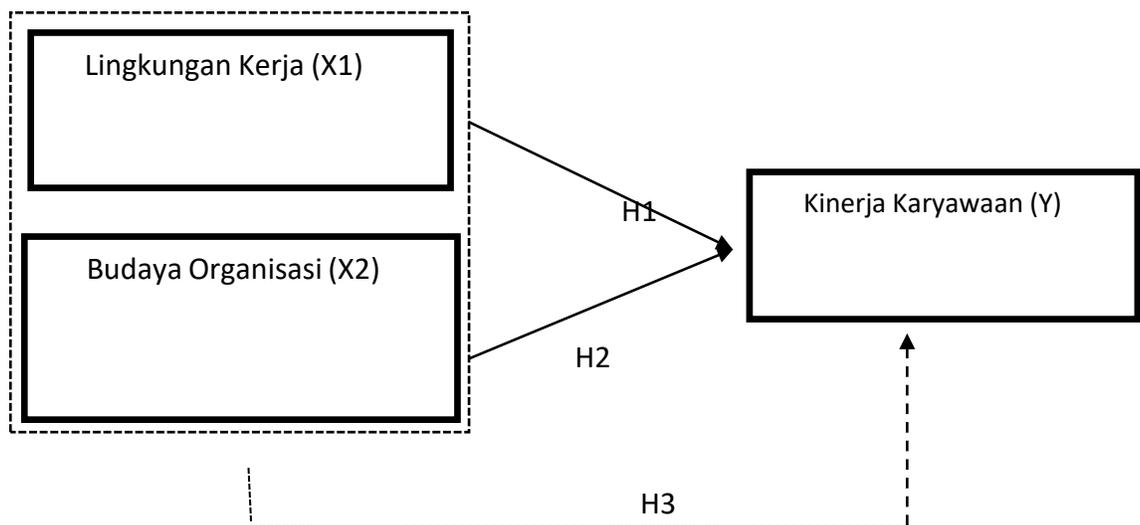
Menurut Robbins (2012) menyatakan bahwa budaya itu adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan sebagian besar cara mereka bertindak satu terhadap yang lain dan terhadap orang luar. Kebudayaan juga menjadi suatu penyebab penting bagi keefektifan organisasi itu sendiri.

Semakin baik budaya organisasi di suatu perusahaan, maka kinerja karyawannya juga akan semakin baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2014) tentang pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Tempo Jateng dan D.I.Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tempo Jateng dan D.I.Yogyakarta.

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

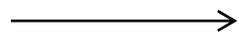
Berdasarkan penelitian Widya dan Wendi (2013) menyatakan terbukti secara empiris lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hubungan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada kerangka berfikir berikut:



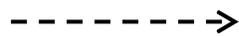
Gambar 1. Model Penelitian

Sumber : Data diolah 2021

Keterangan:



:Pengaruh secara parsial



: Pengaruh secara simultan