

EFEK BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Jumarti^{*1}, Rohani², Sri Hamdyani³

^{*1,2,3}STIE YPUP Makassar

E-mail: ^{*1}attitahir634@gmail.com, ²rohanirohani.stieypup@gmail.com, ³srihamdyani65@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiasi. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar yang berjumlah 223 orang, dengan sampling rate maka dalam penelitian ini melibatkan 25% dari populasi sehingga total sampel menjadi 60 responden. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar kemudian lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the influence of organizational culture on employee performance at PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar and to find out the influence of the work environment on employee performance at PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar. This type of research is quantitative research. This study uses an association approach. The population of this study is 223 employees of PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar, with a sampling rate, so this study involves 25% of the population so that the total sample is 60 respondents. The collected data was then analyzed using multiple linear regression analysis. The results of this study found that organizational culture has a significant effect on the performance of employees of PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar and then the work environment also has a significant effect on the performance of employees of PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar.

Keyword : *organizational culture, work environment, employee performance*

PENDAHULUAN

Perubahan teknologi dan informasi menuntut seluruh komponen untuk senantiasa mengikuti perubahan yang terus terjadi. Perubahan yang terjadi menjadi suatu tantangan yang perlu mendapatkan perhatian yang serius dari para pengelola perusahaan dalam mengelola organisasinya. Perubahan ini tanpa disadari membutuhkan sikap yang penuh kehati-hatian agar pengelola organisasi segera mungkin melakukan penyuaian terhadap perubahan yang terjadi agar dapat terus bertahan menghadapi lajunya proses perubahan.

Era persaingan bisnis saat ini semakin tinggi dimana perusahaan harus mampu berkompetisi dengan perusahaan lain untuk memenangkan persaingan bisnis (Wijaya et al., 2019). Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Jika perusahaan tidak mau bersaing dengan perusahaan lain, perusahaan akan mati baik secara perlahan maupun cepat.

Salah satu upaya yang bisa dilakukan oleh perusahaan untuk menjaga kualitas sumberdaya manusia adalah dengan membentuk budaya organisasi yang mendukung dalam

peningkatan kinerja karyawan (Jakaria et al., 2022). Perubahan di perusahaan dimungkinkan terjadi dengan budaya organisasi karena adanya penyesuaian keadaan terhadap aturan main yang berlaku. Aturan main yang berlaku pada dasarnya terbentuk dengan cara yang berbeda-beda dan bila dirasakan memiliki kecocokan untuk dijalankan maka akan diwariskan pada generasi selanjutnya yang selanjutnya akan membentuk budaya organisasi perusahaan. Penerapan budaya dalam suatu perusahaan juga akan membentuk karakter karyawan dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan dari perusahaan (Wardani et al, 2016).

Kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi. Organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja karyawan (Sutrisno, 2019). Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi itu bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu (Themba & Amin, 2021). Menurut (Kasmawati, 2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Judge & Robbins, 2017), menyatakan bahwa kinerja dapat diukur dari productivity, turn over, citizenship dan satisfaction. Menurut (Tanjung et al., 2021), indikator-indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran dan kerjasama antar karyawan.

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena budaya organisasi bisa membentuk karakter bagaimana karyawan dalam menempatkan diri serta menjalankan tugas dan kewajibannya di perusahaan. Budaya organisasi atau dapat disebut sebagai budaya perusahaan merupakan kesepakatan perilaku karyawan di dalam organisasi yang digambarkan dengan selalu berusaha menciptakan efisiensi, bebas dari kesalahan, perhatian terfokus kepada hasil dan kepentingan karyawan, serta kreatif dan akurat menjalankan tugas (Sutrisno, 2019).

Kinerja karyawan juga turut dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. Apabila lingkungan kerja baik, dalam arti kondusif maka akan mendukung kinerja karyawan sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak kondusif maka kinerja karyawan akan rendah (Nurhandayani, 2022). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal (Fauzi et al., 2023). Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan wawancara pada PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar, didalam budaya organisasi menunjukkan bahwa masih kurangnya perhatian terhadap norma yang berlaku seperti adanya pegawai yang meninggalkan tempat pada jam kerja tanpa alasan dan tujuan yang jelas, pulang lebih awal dari jam yang ditetapkan, dan kurangnya kerja sama dalam melaksanakan tugas, sedangkan di dalam lingkungan kerja perlu adanya penerangan yang cukup terhadap ruangan kerja agar kinerja pegawai dapat lebih nyaman dalam bekerja, dan masih kurangnya alat pendingin ruangan yang dapat mengurangi semangat kerja karyawan.

Terkait dengan faktor budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui pengaruh budaya organisasi

terhadap kinerja pegawai pada PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar; (2) mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dan/atau perilaku yang telah diperoleh setelah karyawan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu waktu tertentu (Fahraini & Syarif, 2022). Kinerja juga dapat diukur dari kemampuan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab. Kemudian, (Riyadi, 2022) menyatakan kinerja karyawan adalah sebuah prestasi kerja atau hasil dari sebuah pekerjaan dilihat dari segi mutu dan jumlah yang diraih oleh karyawan dengan panjang waktu eksklusif dalam menjalankan daftar pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja yang disepakati. Hasil kerja yang dicapai tersebut sebanding dengan bagian dan tanggungan kerja dari semua karyawan, dalam proses untuk mencapai tujuan organisasi sebaik mungkin, sesuai dengan aturan, budi pekerti, dan kebajikan (Surya, 2022).

Budaya Organisasi

Budaya didefinisikan sebagai campuran nilai, perangkat, kepercayaan, komunikasi, dan penjelasan tentang perilaku yang memberikan bimbingan kepada orang-orang (Surya, 2022). Menurut (Siregar, 2022), budaya organisasi adalah bentuk dari kelompok prinsip dan aturan yang dipahami bersama dan membentuk tingkah laku anggota. Menurut (Suripto, 2017), budaya organisasi adalah sebuah kesempatan yang dibentuk organisasi untuk menciptakan sumber daya manusia yang berperilaku dan bersikap sesuai harapan perusahaan.

(Sutrisno, 2019) juga menyatakan budaya organisasi adalah suatu skema terbentuk dari pengalaman terkait etika yang kemudian disempurnakan oleh organisasi. Berdasarkan (Harahap, 2021), budaya organisasi memiliki tujuh indikator yaitu pengambilan risiko dan inovasi, perhatian terhadap hal yang terperinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas atau kemantapan kerja.

(Mardiani & Sepdiana, 2021) membuktikan kinerja karyawan secara signifikan dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi kuat dapat memacu karyawan untuk memiliki proses dan hasil kerja yang baik ketimbang karyawan yang bekerja untuk organisasi yang berbudaya yang lemah.

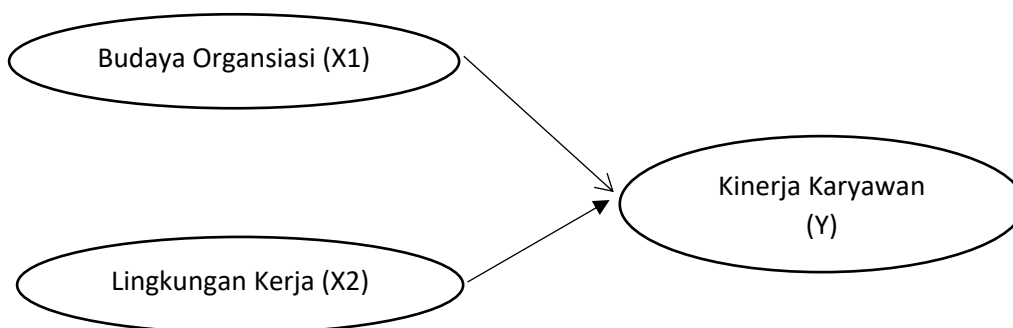
Lingkungan Kerja

Menurut (Saputra & Mulia, 2021), lingkungan kerja merupakan segala hal yang berpengaruh terhadap aktivitas karyawan ketika melaksanakan tanggung jawab kerja di tempat kerjanya. (Liana, 2020) menyatakan lingkungan kerja adalah sebuah bentuk bobot atau derajat internal organisasi yang terjadi dan berlangsung secara berkelanjutan yang efeknya dirasakan oleh seluruh anggota organisasi. Menurut (Nabawi, 2019), lingkungan kerja merupakan sebuah kekuatan yang memiliki pengaruh terhadap karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja adalah suatu lingkup pada suatu organisasi yang telah dibentuk sedemikian rupa sehingga mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Terdapat dua unsur utama yang berkaitan dengan lingkungan kerja yaitu rencana tata ruang kantor dan juga kenyamanan kantor(Surya, 2022). (Jayusman et al., 2021) menyatakan indikator lingkungan kerja terdiri dari penerangan, sirkulasi udara, kebisingan suara, bau tidak sedap, dan keamanan tempat kerja.

Bagan kerangka konseptual dapat dilihat sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Maka dapat dirumuskan hipotesis seperti berikut :

Hipotesis 1 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan

Hipotesis 2 : Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiasi. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar yang berjumlah 223 orang. Jika ada lebih dari 100 responden, sampling rate adalah 10% atau 15% atau lebih. Jadi penelitian ini melibatkan 25% dari populasi, karena jumlah populasi lebih dari 100, yaitu 223 karyawan. Berarti $223 \times 25\% = 55,75$, dibulatkan menjadi 60 responden. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

| Variabel | Instrumen | r-calculated | Cronbach Alpha | Result |
|------------------------|-----------|--------------|----------------|--------------------|
| Budaya Oragnisasi (X1) | P1 | 0.521 | 0,703 | Valid dan reliabel |
| | P2 | 0.680 | | Valid dan reliabel |
| | P3 | 0.743 | | Valid dan reliabel |

| Variabel | Instrumen | r-calculated | Cronbach Alpha | Result |
|----------------------|-----------|--------------|----------------|--------------------|
| | P4 | 0.726 | | Valid dan reliabel |
| | P5 | 0.672 | | Valid dan reliabel |
| | P6 | 0.693 | | Valid dan reliabel |
| | P7 | 0.642 | | Valid dan reliable |
| | P8 | 0.663 | | Valid dan reliabel |
| Lingkunga Kerja (X2) | P1 | 0.595 | 0,715 | Valid dan reliabel |
| | P2 | 0.601 | | Valid dan reliabel |
| | P3 | 0.712 | | Valid dan reliabel |
| | P4 | 0.608 | | Valid dan reliabel |
| | P5 | 0.627 | | Valid dan reliable |
| | P6 | 0.661 | | Valid dan reliabel |
| | P7 | 0.721 | | |
| | P8 | 0.707 | | |
| Kinerja Pegawai (Y) | P1 | 0.614 | 0,699 | Valid dan reliabel |
| | P2 | 0.614 | | Valid dan reliabel |
| | P3 | 0.621 | | Valid dan reliabel |
| | P4 | 0.730 | | Valid dan reliabel |
| | P5 | 0.604 | | Valid dan reliabel |
| | P6 | 0.701 | | Valid dan reliable |
| | P7 | 0.710 | | Valid dan reliable |
| | P8 | 0.626 | | Valid dan reliabel |

Sumber: Hasil olahan data, 2024

Tabel 1 menunjukkan hasil uji validitas bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pertanyaan pada variabel budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai r-hitung lebih besar dari pada r-tabel 0,30. Artinya, seluruh item pertanyaan pada masing-masing variable tersebut telah Valid dan dapat dilakukan analisis lebih lanjut. Kemudian hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60, sehingga dapat diartikan bahwa seluruh indikator tiap variabel yang digunakan memiliki reliabilitas yang baik. Berdasarkan hasil analisis tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 60 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.85847113 |

| | | Unstandardized Residual |
|--------------------------|----------|-------------------------|
| Most Extreme Differences | Absolute | .112 |
| | Positive | .096 |
| | Negative | -.112 |
| Test Statistic | | .112 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *test statistic* yang diperoleh yaitu 0,112 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dan *Asymp. Sig. (2-tailed)* di peroleh yaitu sebesar 0,200 sehingga data tersebut berdistribusi normal,dengan demikian pengujian asumsi untuk normalitas data terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|------------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Budaya Organisasi (X1) | .248 | 4.364 |
| | Lingkungan Kerja (X2) | .226 | 4.430 |

Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olahan data, 2024

Pada Tabel 3 terlihat bahwa model regresi dan toleransi kedua variabel bebas menunjukkan bahwa tidak ada satu pun variabel bebas yang memiliki toleransi kurang dari 10% (0,10). Artinya tidak ada hubungan antara variabel bebas. Variabel adalah 95% atau lebih tinggi. Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan hal yang sama. Artinya, model regresi tidak memiliki satu variabel bebas dengan nilai lebih besar dari 10, menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas. Berdasarkan analisis toleransi dan perhitungan nilai VIF, model regresi yang dibangun di atas struktur memenuhi asumsi tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas, yaitu tidak ada multikolinearitas.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji t)

| Model | B | Std.Error | t | Sig. |
|------------------------|-------|-----------|-------|------|
| (Constant) | 8.144 | 6.192 | 4.210 | .000 |
| Budaya organisasi (X1) | .425 | .240 | 2.924 | .034 |
| Lingkungan kerja (X2) | .318 | .218 | 3.008 | .015 |

Output : Data diolah SPSS, 2024

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t variabel budaya organisasi sebesar +2,924, sedangkan nilai t-statistik sebesar 1,672, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ menunjukkan pengaruh positif dan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,034 yaitu lebih rendah dari 0,05. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penyajian hipotesis kedua (H2) diterima yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung nilai variabel lingkungan kerja +3,008 sedangkan nilai t-statistik sebesar 1,672, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan adalah positif dan memiliki nilai signifikan sebesar 0,015, yang kurang dari 0,05. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji f)

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA^a

| | Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|---|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 27.113 | 2 | 7.134 | 6.806 | .000 ^b |
| | Residual | 42.134 | 57 | .877 | | |
| | Total | 69.247 | 59 | | | |

Dari tabel di atas, ditemukan nilai F hitung adalah 6,806 Dengan menggunakan taraf nyata $\alpha = 5\%$ (0,05). Hal ini memberi kesimpulan bahwa ada pengaruh antara variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square |
|-------|-------------------|----------|-------------------|
| 1 | ,573 ^a | ,481 | ,402 |

Output : Data diolah SPSS, 2024

Menampilkan hasil pengujian koefisien determinasi pada Tabel 6 menunjukkan nilai R-squared sebesar 0,481 atau 48,10%, menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja sebesar 48,10%, sedangkan sisanya 51,90% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian dengan uji T ditemukan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar. Artinya semakin baik budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Kebiasaan atau perilaku yang dilakukan secara berulang-ulang pada setiap rutinitas dan tidak ada sanksi tegas jika melanggarnya, namun kebiasaan disini yang dimaksudkan kebiasaan yang bersifat positif. Kebiasaan itu merupakan gabungan dari sikap dan perilaku yang mana memiliki dimensi untuk dijadikan sebagai patokan dalam bersikap dan berperilaku. Oleh karena itu, budaya organisasi mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (Silvia et al., 2019), (Mukmin & Prasetyo, 2021) dan (Astuti, 2022) menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian (Putri et al., 2023) berbeda dengan hasil penelitian menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian dengan uji T ditemukan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar. Artinya Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain seperti penerangan di tempat kerja, suhu udara, keamanan kerja, dan hubungan dengan karyawan.

Hasil penelitian (Ahmad et al., 2019), (Saputra & Mulia, 2021) dan (Jayusman et al., 2021) mendukung penelitian ini yang menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian (Nurhandayani, 2022) menemukan hasil yang berbeda bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar. Artinya semakin baik budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Kebiasaan atau perilaku yang dilakukan secara berulang-ulang pada setiap rutinitas dan tidak ada sanksi tegas jika melanggarnya, namun kebiasaan disini yang dimaksudkan kebiasaan yang bersifat positif sehingga memengaruhi kinerja karyawan; lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Terminal

Petikemas Makassar. Artinya Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Penelitian ini menyarankan agar peneliti selanjutnya dengan topik serupa dapat menambahkan variabel penelitian lain selain variabel ini seperti disiplin kerja dan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewel, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68.
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(1), 20–30.
- Fauzi, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. *Jurnal Manuver: Akuntansi Dan Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Harahap, P. R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Serta Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas). *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 10(1), 11–17.
- Jakaria, R. B., Sukmono, T., & Sumarmi, W. (2022). Buku Ajar Manajemen Organisasi dan Sumber Daya Manusia. *Umsida Press*, 1–214.
- Jayusman, H., Setyorini, W., & Prakasa, A. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Teras Kopi Sukamara. *Magenta*, 9(2), 75–82.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). *Organizational behavior*. Pearson.
- Kasmawati, Y. (2017). Human capital dan kinerja karyawan (suatu tinjauan teoritis). *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(4), 265–280.
- Liana, Y. (2020). Kompetensi pegawai, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Inspirasi: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 17(2), 316–326.
- Mardiani, I. N., & Sepdiana, Y. D. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 1–10.
- Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi

- terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(2), 123–136.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110.
- Putri, N. S., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 222–235.
- Riyadi, S. (2022). *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jejak Pustaka.
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1–24.
- Silvia, S., Bagia, I. W., & Cipta, W. (2019). Pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 7(1), 9–16.
- Siregar, B. A. (2022). *Kepemimpinan & Budaya Organisasi*. Cv. Azka Pustaka.
- Suripto, T. (2017). Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan Melalui Budaya Organisasi Yang Islami. *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*, 6(2), 144–153.
- Surya, J. E. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bca Kcu Magelang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 759–768.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- Tanjung, R., Mawati, A. T., Ferinia, R., Nugraha, N. A., Simarmata, H. M. P., Sudarmanto, E., Hasibuan, A., Dewi, I. K., Gandasari, D., & Purba, B. (2021). *Organisasi dan Manajemen*. Yayasan Kita Menulis.
- Themba, O. S., & Amin, A. (2021). UNSUR PENENTU PENINGKATAN KINERJA MANAJERIAL PT POS INDONESIA (PERSERO). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(1), 380–390.
- Wijaya, R. A., Qurratuaini, N. I., & Paramastri, B. (2019). Pentingnya Pengelolaan Inovasi Dalam Era Persaingan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5(2), 217–227.