

## **THE INFUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT THE FLOOD MARKET OFFICE WAY KANAN REGENCY**

Yusep Fatria<sup>(1)</sup>, Iskandar Z. Hifnie<sup>(2)</sup>

Pascasarjana IBI Darmajaya<sup>(1)</sup>  
Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai<sup>(2)</sup>  
renizama@gmail.com , 24devabela@gmail.com

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of organization culture and work environment on the quality of human resources at the Flood Market Office District of Waykanan. The type of research used in this study is the quantitatif descriptif research. This study uses 21 research respondents. There are three variables in this study, namely: 2 (two) independent variables (X1 and X2) and 1 (one) dependent variable where Organization Culture (X1) and Work Environment (X2) as independent variables and Employee Performance (Y) as dependent variable. Based on the results of data processing, the hypothesized answers are found as follows; there is an effect of Organization Culture (X1) on the quality of Employee Performance (Y), with a level of influence (R<sup>2</sup>) of 50.6%. There is an influence of Work Environment (X2) on the quality of Employee Performance (Y) with a level of influence of 39.3%. There is an influence of Organization Culture (X1) and Work Environment (X2) together on the quality of Employee Performance (Y), with a level of influence of 54.6%.*

**Keywords:** *Organization Culture, Work Environment, Employee Performance.*

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN PASAR BANJIT KABUPATEN WAY KANAN**

Yusep Fatria<sup>(1)</sup>, Iskandar Z. Hifnie<sup>(2)</sup>

Pascasarjana IBI Darmajaya<sup>(1)</sup>  
Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai<sup>(2)</sup>  
renizama@gmail.com , 24devabela@gmail.com

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan ingin mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Pasar Banjit Kabupaten Way Kanan. Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 21 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) Variabel bebas (X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>) dan 1 (satu) variabel terikat dimana budaya organisasi (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Berdasarkan analisis data telah ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; Terdapat pengaruh budaya organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 50,6%. Terdapat pengaruh lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 39,3%. Terdapat pengaruh budaya organisasi (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 54,6%.

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

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam suatu organisasi. Berbagai organisasi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing-masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi. Dalam suatu lembaga atau perusahaan sangat dibutuhkan adanya kesejahteraan yang dapat mendorong pegawai untuk berhasrat ingin berkembang yang pada dasarnya melihat pada diri organisasi dan apabila kepada pegawai diberi kesempatan untuk berkembang mencapai karier semaksimal mungkin, maka pegawai tersebut akan merasa mempunyai masa depan yang jelas sehingga ia akan benar-benar melaksanakan tugas dan fungsinya.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok PNS yang mampu memainkan peranan tersebut adalah PNS yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka banyak faktor yang perlu diperhatikan oleh organisasi seperti kepuasan, kompensasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi. Di sini peneliti hanya mengkaji dua variabel, yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja. Bagaimana kedua variabel tersebut mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu instansi.

Pengelolaan organisasi pada Kantor Kelurahan Pasar Banjit Kabupaten Way Kanan, pegawainya menempati posisi yang sangat penting dalam menjamin kelancaran kerja karena merekalah yang berhadapan langsung dengan aktivitas utama organisasi untuk menghasilkan output tertentu yang diusahakan. Akibatnya pegawai Kantor Kelurahan Pasar Banjit Kabupaten Way Kanan yang berhubungan langsung dengan aktivitas utama organisasi, dituntut agar dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan tersebut yang akhirnya secara langsung dapat diterima dari jumlah, maupun kualitasnya.

## KAJIAN TEORI

Organisasi itu adalah sekumpulan orang yang terstruktur secara sistematis yang berfingsi untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Robbins (2006) budaya organisasi adalah suatu system makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan yang lain. Menurut Jones (2010) budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, suatu system dari makna bersama.

Persoalan budaya organisasi dalam suatu lembaga sudah menjadi penting untuk diketahui demi peningkatan kinerja pada lembaga tersebut. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Sutrisno, 2010).

Sutrisno (2010:3) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Menurut Tampubolon (2004:178). Budaya organisasi merupakan kumpulan persepsi secara umum dari seluruh pegawai sebagai anggota organisasi. Definisi lain budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki dan diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Kreitner dan Kinicki, 2005:79).

Dari sisi fungsi budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi. *Pertama*, budaya mempunyai suatu peran pembeda, berarti budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lain. *Kedua*, budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. *Ketiga*, budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual. *Keempat*, budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial (Robbins, 2006). Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para pegawai (Gibson, 1996).

Menurut Sihombing (2005: 76), lingkungan kerja merupakan faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama pegawai.

Sedarmayanti (2007:57) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok.

Menurut Tohari (2002:136-137), lingkungan kerja fisik walaupun di yakini bukanlah faktor utama dalam meningkatkan produktivitas pegawai, namun faktor lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang perlu diperhitungkan oleh para pakar manajemen dalam pengaruhnya untuk meningkatkan produktivitas.

Saydam (2000) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi perkerjaan itu sendiri. Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya.

Nitisemito (2002:183) mengemukakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Nitisemito (2002) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan

dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedamayanti, 2007).

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2000 : 9) adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Suprihanto (2004: 233) kriteria penilaian adalah hal-hal yang pada dasarnya merupakan sifat-sifat atau ciri-ciri yang menunjukkan bahwa pelaksanaan suatu pekerjaan tertentu dapat berjalan dengan lancar dan baik. Mink (2003: 76) mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, diantaranya:

- 1) Berorientasi pada prestasi,
- 2) Memiliki percaya diri,
- 3) Berperngendalian diri,
- 4) Kompetensi.

Kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil karya pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya, standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Handoko (2000: 135-137), penilaian prestasi kinerja merupakan proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kinerja pegawai.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kelurahan Pasar Banjit Kabupaten Way

Kanan. Menurut data yang ada jumlah pegawai di Kantor Kelurahan Pasar Banjit Kabupaten Way Kanan yaitu sebanyak 22 pegawai.

Dalam Penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah:

- a. Data Primer  
Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden.
- b. Data Sekunder  
Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari brosur – brosur serta dokumen organisasi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

1. Observasi  
Yaitu melakukan penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara mendekati objek yang akan diteliti.
2. Kuisisioner  
Yaitu pengumpulan data dengan cara membagikan lembar pernyataan kepada sampel dari objek yang diteliti.
3. Telaah dokumentasi dan kepustakaan  
Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku – buku bacaan, dokumen – dokumen, peraturan – peraturan dan ketentuan undang – undang serta kebijaksanaan – kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kelurahan Pasar Banjit Kabupaten Way Kanan yaitu sebanyak 22 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 21 pegawai.

Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pernyataan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independen variabel) terhadap variabel terikat (dependen variabel).

Rumus yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Pasar Banjit Kabupaten Way Kanan dengan persamaan regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
b <sub>1</sub>	= Koefisien regresi X <sub>1</sub>
b <sub>2</sub>	= Koefisien regresi X <sub>2</sub>
X <sub>1</sub>	= Budaya Organisasi
X <sub>2</sub>	= Lingkungan Kerja
e	= faktor kesalahan

Untuk menguji secara hipotesis secara parsial digunakan Uji t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{\sqrt{r} \cdot \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

t <sub>hitung</sub>	= Nilai t
r	= Koefisien Korelasi
n	= Jumlah responden

Kriteria untuk Uji t adalah sebagai berikut :

a) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ha diterima dan Ho ditolak.

b) Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka Ha ditolak dan Ho diterima.

Taraf signifikan dalam penelitian ini digunakan  $\alpha = 0,05$  atau 5%.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Perhitungan simultan antara variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Lingkungan Kerja (Y) pada Kantor Kelurahan Pasar Banjit Kabupaten Way Kanan melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS 21 sebagai berikut:

**Tabel Perhitungan Koefisien Korelasi secara Simultan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 <sup>a</sup>	.546	.516	3.00293

a. Predictors: (Constant), X<sub>1</sub>

Korelasi Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja dengan kinerja pegawai sebesar 0,739, artinya ketiga variabel tersebut mempunyai hubungan yang erat dan positif. Berarti semakin baik Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, sebaliknya jika Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja tidak baik maka kinerja pegawai akan menurun.

Koefisien Determinasi (KD) =  $R = 0,546 \times 100\% = 54,6\%$ . Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh

Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 54,6% dan sisanya sebesar 45,4% akibat penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi ganda antara Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) sebagai berikut:

**Tabel perhitungan regresi ganda antara Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ )**

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	$X_2, X_1$ <sup>a</sup>	.	Enter
a. Dependent Variable: Y			
b. All requested variables entered.			

Tabel Variabel *Entered* menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang dikeluarkan (*removed*) dari model regresi. Artinya kedua variabel bebas dapat masuk dalam perhitungan regresi berganda.

**Tabel Perhitungan Regresi Berganda antara Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja pegawai.**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.021	4.510		2.666	.000
$X_1$	.438	.145	.514	3.015	.002
$X_2$	.263	.160	.280	2.644	.002
a. Dependent Variable: Y					

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 12,021 + 0,438X_1 + 0,263X_2.$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Budaya Organisasi sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,438 point.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Lingkungan kerja sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,263 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi  $X_1 = 0,438$  lebih besar daripada koefisien regresi  $X_2 = 0,263$ . Hal ini menunjukkan bahwa perubahan pada Budaya Organisasi akan lebih tinggi atau dibandingkan Lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai dimana signifikannya sama yaitu 0,02.

**Tabel Pengaruh Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	335.896	2	167.948	18.624	.000 <sup>b</sup>
Residual	279.545	18	9.018		
Total	615.439	20			
a. Dependent Variable: Y					
b. Predictors: (Constant), $X_2, X_1$					

Dari uji anova atau F test didapat F hitung sebesar 18,624 jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel} = 3,592$ , pada taraf signifikan 5%. Jadi  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ), maka Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan

yang menyatakan: Terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang kuat dan positif budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Pasar Banjit Kabupaten Way Kanan sebesar 50,6%. Jika variabel budaya organisasi naik maka kinerja pegawai juga akan naik sebesar 50,6%.
2. Terdapat pengaruh yang kuat dan positif variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Pasar Banjit Kabupaten Way Kanan sebesar 39,3%. Jika variabel lingkungan kerja naik maka kinerja pegawai juga akan naik sebesar 39,3%.
3. Terdapat pengaruh yang kuat dan positif budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Pasar Banjit Kabupaten Way Kanan sebesar 54,6%. Jika variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja naik, maka kinerja pegawai juga akan naik sebesar 54,6%.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, saran dirumuskan sebagai berikut :

1. Variabel budaya organisasi, yang perlu mendapat perhatian adalah indikator mengenai item pernyataan kehadiran pegawai di kantor tepat waktu karena nilai indikator tersebut yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan cara memberikan teguran bahkan sanksi yang tegas pada pegawai yang sering datang terlambat.
2. Variabel lingkungan kerja yang perlu mendapat perhatian adalah indikator mengenai item pernyataan fasilitas peralatan di kantor sudah memadai karena indikator ini mendapatkan nilai yang rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan dengan pegawai mengajukan permohonan kepada pimpinan agar dapat melengkapi peralatan kantor sehingga pekerjaan dapat selesai dengan efektif dan efisien.
3. Variabel kinerja pegawai yang perlu mendapat perhatian adalah indikator mengenai item pernyataan penerapan ilmu di tempat kerja sudah sesuai dengan ilmu yang dimiliki pegawai karena indikator ini mendapatkan nilai yang rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan agar dapat lebih selektif dalam menempatkan pegawai yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya agar pekerjaan dapat selesai dengan lebih efektif dan efisien.
4. Perlu adanya penelitian lebih lanjut untuk melihat faktor-faktor lain selain budaya organisasi dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dharma. 2009, *Manajemen Kinerja*.  
Yogyakarta : BPFE.
- Gibson, Ivancevich, Donelly, 1996,  
*Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses I*. (Terjemahan), Nunuk Adiarni.  
Jakarta : Binarupa Aksara.
- Handoko, T. Hani, 2000, *Manajemen Sumber  
Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan.  
Keempat belas. Yogyakarta : BPFE.
- Kreitner and Kinicki, 2005, *Organisasi :  
Perilaku, Struktur, Proses I*.  
(Terjemahan), Nunuk Adiarni. Jakarta :  
Binarupa Aksara.
- Robbins, P. Stephen. 2006, *Manajemen  
Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.  
Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy, 2010, *Manajemen Sumber  
Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Tampubolon. 2004. *Manajemen Organisasi*.  
Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.