

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Josafat Eleazar Surya

Universitas Negeri Surabaya

josafat.18094@mhs.unesa.ac.id

Abstract

Human resources are an important factor for companies to operate. Human resources have a major contribution to the existence of the organization through its overall performance. Human resources that are not considered by the company can have a negative impact on the sustainability of the company. This research was conducted to show that organizational culture and work environment affect the overall performance of workers either partially or simultaneously. This research was conducted at a company engaged in banking in Magelang City. The population in this study were all employees who had permanent employee status and the respondents were forty-seven respondents. The primary data source is in the form of a questionnaire that contains a chart of various statements related to variable indicators and is compiled using a Likert scale. The results of the research conducted indicate that organizational culture and work environment affect the overall performance of workers, either partially or simultaneously. The limitation of this study is that online data collection makes researchers less flexible in finding and obtaining information. In future research, it is hoped that researchers can further explore the potential relationship between variables in this study.

Keywords: banking company; employee performance; organizational culture; work environment.

PENDAHULUAN

Perkembangan perusahaan di era sekarang bertumbuh dengan sangat pesat dan membuat persaingan yang terjadi di dalam pasar juga menjadi semakin ketat. Perkembangan ini membuat perusahaan dituntut untuk berlomba-lomba memiliki kekuatan agar dapat bersaing di dalam pasar. Dalam kegiatan organisasi, manusia memiliki peran yang signifikan dalam bertindak sebagai pihak yang membangun rencana, melaksanakan, dan menentukan terciptanya tujuan organisasi, maka dari itu manusia dikatakan sebagai aset perusahaan yang wajib untuk dilindungi dan ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

Ferawati (2017) berpendapat sumber daya manusia menjadi sebuah komponen yang diunggulkan dalam perusahaan agar dapat berdiri dan beraktivitas sesuai dengan tujuannya. Sumber daya manusia merupakan bentuk elemen yang tidak dapat diabaikan suatu perusahaan, dan mengemban fungsi krusial dalam setiap kegiatan perusahaan. Karyawan memiliki kontribusi besar terhadap kehidupan organisasi, salah satunya melalui kinerja karyawan perusahaan (Arifin, 2020).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari seorang karyawan (Nabawi, 2019). Hasil kerja dapat memberikan efek terhadap kinerja organisasi (Arifin, 2020). Hasil kerja yang dicapai tersebut harus sebanding dengan bagian dan tanggung jawab kerja dari karyawan, dalam proses untuk mencapai tujuan organisasi sebaik mungkin, sesuai dengan aturan, budi pekerti dan kebijakan (Muis *et al.*, 2018).

PT. Bank Central Asia adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perbankan yang berdiri tahun 1955. PT. BCA memiliki posisi yang solid di industri perbankan nasional dan memiliki total 9 anak perusahaan. Perusahaan ini menawarkan kemudahan, kenyamanan, dan kecepatan bagi masyarakat di seluruh dunia untuk menyelesaikan berbagai hal. PT. BCA mengikuti perubahan tren yang sedang berlangsung di teknologi digital, perilaku konsumen, dan lingkungan bisnis (www.bca.co.id, 2021).

PT. BCA Kantor Cabang Utama Magelang adalah sebuah perusahaan yang memiliki fungsi untuk memberikan layanan transaksi perbankan di Magelang dan menjadi sentra untuk aktivitas kredit

mengatasi kantor cabang pembantu yang ada di dalam areanya. Sebagai sebuah perusahaan yang memiliki orientasi pada pelayanan dan kenyamanan pelanggan, manajemen perusahaan perlu memperhatikan kinerja sumber daya manusianya dalam menyuguhkan pelayanan yang baik kepada konsumen yang didasarkan dari empat tata nilai BCA, terdiri dari *customer focus*, *teamwork*, *integrity*, dan *continous pursuit of excellence* yang sudah menjadi pedoman karyawan untuk bertindak di dalam kerjanya dan sebagai acuan dalam berkinerja baik (www.bca.co.id, 2021).

Fenomena budaya organisasi yang dapat ditemukan adalah beberapa karyawan kurang memahami empat tata nilai yang ada pada perusahaan, khususnya terkait *team work*. Karyawan lebih memilih untuk bekerja secara individu dari pada dalam kelompok. Fenomena terkait lingkungan kerja pada kantor cabang ini terdapat beberapa area kerja yang memiliki suhu yang tidak kondusif seperti ruangan kantor lantai 2 yang semi terbuka dan penerangan yang kurang pada kantor lantai 3. Faktor ini dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Golung (2013) dan Oktaviani & Rahardjo (2015) menyatakan, kinerja karyawan memiliki hubungan dengan budaya organisasi dan lingkungan kerja. Hasil tersebut bertentangan dengan penelitian Arianto (2013) yang menyatakan, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Logahan & Aesaria (2014) yang menyatakan, budaya organisasi tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Budaya Organisasi

Budaya organisasi mengambil kontribusi cukup besar untuk organisasi dalam mencapai tujuannya (Hakim, 2016). Marta & Wijayanti (2016) menyatakan budaya organisasi adalah bentuk taksir yang harus ditaati oleh semua karyawan sebuah organisasi. Budaya organisasi dibuat oleh pendiri, pemimpin, maupun anggota dan telah menerima perbaikan secara berkala dan berkelanjutan. Budaya organisasi juga mempunyai fungsi sebagai patokan garis batas atau pemisah mengenai identitas anggota di dalam sebuah organisasi, dapat memicu timbulnya komitmen, dan meningkatkan kesiapan sistem sosial organisasi (Utami, 2018).

Menurut Mohammad Awadh *et al.* (2013), budaya didefinisikan sebagai campuran nilai, perangkat, kepercayaan, komunikasi, dan penjelasan tentang perilaku yang memberikan bimbingan kepada orang-orang. Menurut Febriantina *et al.* (2018), budaya organisasi adalah bentuk dari kelompok prinsip dan aturan yang dipahami bersama dan membentuk tingkah laku anggota. Menurut Asbari *et al.* (2019), budaya organisasi adalah sebuah kesempatan yang dibentuk organisasi untuk menciptakan sumber daya manusia yang berperilaku dan bersikap sesuai harapan perusahaan.

Lubis & Hanum (2020) juga menyatakan budaya organisasi adalah suatu skema terbentuk dari pengalaman terkait etika yang kemudian disempurnakan oleh organisasi. Berdasarkan Jamaluddin *et al.* (2017), 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.

Lingkungan Kerja

Hal yang dapat memberikan pengaruh terhadap produktivitas karyawan dalam bekerja adalah lingkungan kerja (Aspiyah & Martono, 2016). Lingkungan kerja yang tidak mendukung terjadinya kegiatan kerja dapat memunculkan dampak buruk bagi karyawan dan perusahaan (Halimah *et al.*, 2016). Lingkungan yang kondusif adalah lingkungan di mana karyawan dapat melakukan kegiatan kerjanya dengan teratur, sehat, dan aman (Nuryasin *et al.*, 2016). Sarana dan prasarana yang ada di tempat karyawan melaksanakan aktivitas kerjanya juga disebut lingkungan kerja (Suwondo & Sutanto, 2015)

Menurut Jufrizen & Rahmadhani (2020), lingkungan kerja merupakan segala hal yang berpengaruh terhadap aktivitas karyawan ketika melaksanakan tanggung jawab kerja di tempat kerjanya. Elizar & Tanjung (2018) 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 Nuryasin *et al.* (2016), 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 (Rorong, 2016). Hasibuan & Bahri, (2018) menyatakan indikator lingkungan kerja terdiri dari penerangan, sirkulasi udara, kebisingan suara, bau tidak sedap, dan keamanan tempat kerja.

Kinerja Karyawan

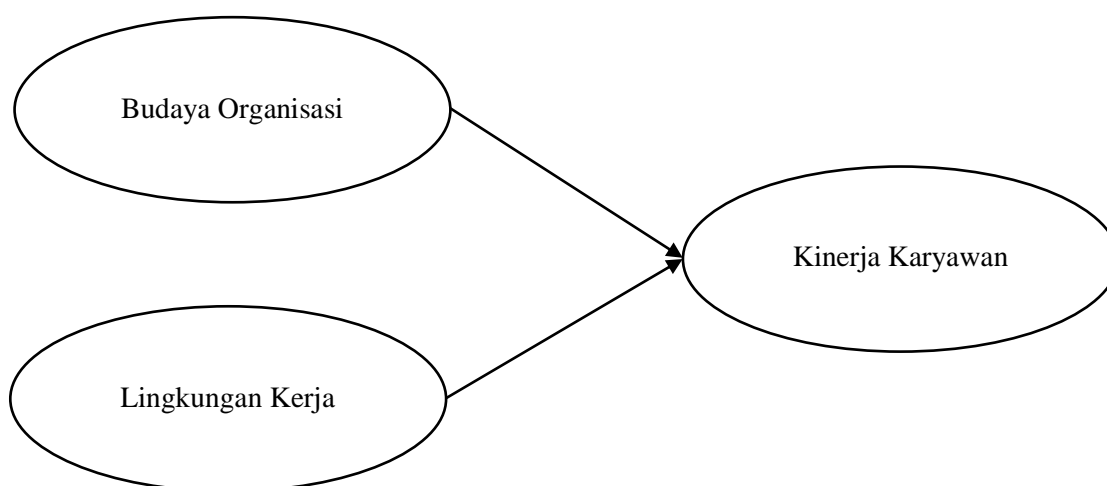
Kinerja adalah kemampuan seorang karyawan dalam menuntaskan pekerjaannya. Kinerja karyawan menggunakan tanggung jawab kerja untuk menentukan kualitas dan kuantitas kerja yang diberikan (Farisi *et al.*, 2020). Kinerja dapat dipakai oleh sebuah organisasi untuk evaluasi, baik bagi karyawan secara individu atau kelompok kerja (Rahmawanti *et al.*, 2014).

Sulistiawan *et al.* (2017), 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 (Muis *et al.*, 2018).

Seorang karyawan perlu memenuhi kewajibannya secara profesional dan memiliki efisiensi kerja tinggi sehingga dapat membantu organisasi dalam menambah tingkat keberhasilan dan dapat berdampak baik bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Rorong, 2016). Menurut Andayani & Tirtayasa (2019), kinerja karyawan memiliki indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Hubungan antar Variabel

Hubungan antar variabel terdapat pada kerangka konseptual pada Gambar 1.



Sumber: Data diolah (2022)

Gambar 1. KERANGKA KONSEPTUAL

Budaya organisasi memiliki sifat dinamis dan dilahirkan oleh sebuah interaksi (Belias & Koustelios, 2014). Budaya organisasi memiliki fungsi pokok sebagai pengendali dalam membangun perilaku dan sikap manusia yang terikat oleh sebuah organisasi (Sagita *et al.*, 2018). Sulistiawan *et al.* (2017) 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. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Pratiwi *et al.*, 2014; Zahriyah *et al.*, 2015; Herlista *et al.*, 2013; Marta & Wijayanti, 2016). Pernyataan tersebut dapat diterjemahkan jika faktor yang memengaruhi budaya organisasi mendapat suatu efek maka kinerja karyawan juga akan mendapatkan dampak. Hasil berbeda ditemukan Logahan & Aesaria (2014), bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Putri *et al.* (2019) menyatakan, salah satu komponen yang mempunyai peran signifikan untuk mengubah kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja berperan sebagai satu dari beberapa bagian yang dapat memenuhi terwujudnya proses dan hasil kerja yang baik (Ferawati, 2017). Wahyuniardi *et al.* (2018) berpendapat, lingkungan kerja adalah komponen yang cukup dirisaukan oleh organisasi karena merupakan jalan keluar yang menjamin karyawan dapat menjalankan tanggung jawab kerjanya tanpa mengalami gangguan. Menurut Nuryasin *et al.* (2016), lingkungan kerja memiliki kemampuan untuk mengubah kinerja karyawan secara spontan maupun bertahap.

Ollukkar & Gunaseelan (2012) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan. Ketika melaksanakan aktivitas kerja di lingkungan yang tidak baik, karyawan rentan terserang penyakit dan berdampak pada kinerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Himma, 2020; Dumanauw *et al.*, 2018; Sofyan, 2013; Farisi *et al.*, 2020). Namun, penelitian Arianto (2013) menyatakan hasil yang berbeda bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

H2: Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Lokasi dari penelitian ini adalah PT. Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Magelang. Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Magelang yang berjumlah 70 karyawan. Dari populasi tersebut, didapatkan 47 responden. Sumber data primer berupa kuesioner yang dibagikan secara daring yang berisi bagan berbagai pernyataan terkait indikator variabel dan disusun di dalam Google Form menggunakan skala Likert 1-5. Pengolahan data dibantu oleh SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Peneliti mendapatkan sampel berjumlah 47 orang yang terdiri dari 19 pria (40,42%) dan 28 wanita (59,58%). Menurut masa kerja, 18 karyawan bekerja kurang dari 5 tahun (28,29%), 10 karyawan bekerja selama 5 tahun hingga 10 tahun (21,27%), dan 19 karyawan telah bekerja lebih dari 10 tahun (40,42%). Terdapat 2 karyawan lulusan diploma (4,25%), 5 karyawan sebagai lulusan SMA (10,63%), 36 lulusan sarjana (76,59%), dan 4 orang dengan lulusan pascasarjana (8,51%).

Three box method digunakan dalam penelitian ini untuk mengungkap nilai rata-rata jawaban dari setiap pernyataan yang diajukan kepada responden dengan rentang nilai yang digunakan adalah 1 sampai 5. Berdasarkan jawaban yang diberikan responden didapat angka rata-rata untuk variabel

budaya organisasi sebesar 4,33 dengan skor 4,14 untuk pengambilan risiko dan inovasi, skor 4,23 untuk perhatian terhadap hal yang terperinci, skor 4,46 untuk orientasi hasil, 4,46 untuk orientasi orang, skor 4,29 untuk orientasi tim, skor 4,29 untuk keagresifan, dan skor 4,42 untuk stabilitas atau kemandirian kerja. Variabel lingkungan kerja mendapat skor rata-rata sebesar 4,47 dengan skor 4,57 untuk penerangan, skor 4,44 untuk sirkulasi udara, skor 4,27 untuk kebisingan suara, skor 4,61 untuk bau tidak sedap, dan skor 4,65 untuk keamanan tempat kerja. Skor rata-rata yang didapatkan variabel kinerja karyawan adalah 4,49 yang terdiri dari skor 4,48 untuk kualitas kerja, skor 4,106 untuk kuantitas kerja, skor 4,59 untuk ketepatan waktu, skor 4,53 untuk efektivitas, dan skor 4,63 untuk kemandirian.

Hasil Uji Validitas dan Hasil Uji Reliabilitas

Uji validitas dipergunakan sebagai acuan menimbang tingkat keakuratan suatu uji yang digunakan dalam menjalankan hal yang diukur oleh tes itu sendiri. Uji reliabilitas adalah tes yang digunakan untuk menentukan pengukur yang digunakan bersifat stabil dan bisa diandalkan. Dalam melakukan uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha*.

Tabel 1.
HASIL UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS INSTRUMEN

Variabel	<i>Corrected item-total correlation tertinggi</i>	<i>Corrected item-total correlation terendah</i>	R-tabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
X ₁	0,549	0,330	0,287	0,708	Reliabel dan Valid
X ₂	0,557	0,379	0,287	0,713	Reliabel dan Valid
Y	0,472	0,321	0,287	0,602	Reliabel dan Valid

Sumber: *Output SPSS Data diolah (2022)*

Tabel 1 di atas diketahui pada setiap pertanyaan untuk masing-masing indikator memiliki nilai r_{tabel} sebesar 0,287 dan nilai *corrected item-total correlation* terendah tidak menunjukkan adanya angka yang kurang dari r_{tabel} . *Cronbach's Alpha* memiliki nilai yang lebih dari 0.60 yang berarti menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel dan valid untuk digunakan dalam penelitian dan dapat dipakai untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji-t digunakan dalam mencari tahu apakah variabel independen yang diterapkan dalam penelitian memengaruhi secara parsial variabel dependen.

Tabel 2.
HASIL UJI SIGNIFIKANSI PARSIAL (UJI T)

	<i>Unstandardized B</i>	<i>Coefficients Std. Error</i>	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
(Constant)	7,529	2,586		2,911	0,006
Budaya Organisasi	0,197	0,075	0,330	2,628	0,012
Lingkungan Kerja	0,392	0,111	0,443	3,527	0,001

Sumber: *Output SPSS Data diolah (2022)*

Berdasarkan Tabel 2 di atas, angka signifikansi variabel budaya organisasi sebesar $0,012 < 0,05$ dan angka t_{hitung} sebesar $2,628 > 2,015 (t_{tabel})$. Pada variabel lingkungan kerja, angka signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan angka t_{hitung} sebesar $3,527 > 2,015 (t_{tabel})$.

Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Hasil uji F diterapkan sebagai petunjuk bahwa seluruh variabel independen yang digunakan, secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Tabel 3 menunjukkan, nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan didapatkan angka F_{hitung} $16,567 > 3,21 (F_{tabel})$.

Tabel 3.
HASIL UJI SIGNIFIKANSI SIMULTAN (UJI F)

	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Regression</i>	72,532	2	36,266	16,567	0,000
<i>Residual</i>	96,320	44	2,189		
<i>Total</i>	168,851	46			

Sumber: *Output SPSS Data diolah (2022)*

Hasil Uji Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Uji koefisien determinasi (R^2) berguna menentukan kadar kapasitas suatu model ketika menjelaskan pengaruh antar variabel. Nilai koefisien determinasi (*R-Square*) adalah 0,430. Nilai yang ditunjukkan oleh *R-Square* memiliki arti bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh sejumlah 43% terhadap kinerja karyawan, sementara itu sisanya 57% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji menghasilkan budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan dan bersifat positif. Secara deskriptif dapat dikatakan, apabila hal-hal yang memengaruhi budaya organisasi ditingkatkan di lingkungan perusahaan, maka kinerja dari karyawan juga akan meningkat. Dengan ini H1 yang menyatakan budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Penelitian ini sejalan dengan Jufrizen & Rahmadhani (2020), budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Trang (2013), Pratiwi *et al.* (2014), dan Zahriyah *et al.* (2015) juga menemukan, budaya organisasi berdampak signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Trang (2013) menyatakan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi karena budaya organisasi mampu menjadi robot penggerak hati dan pikiran karyawan untuk bertindak lebih baik lagi, dengan kata lain budaya organisasi merupakan motivator. Zahriyah *et al.* (2015) menyatakan peningkatan kinerja karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan juga memerlukan kontribusi budaya organisasi yang baik dan mudah dipahami.

Hasil penelitian ini menyatakan budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan dan bersifat positif, didukung dengan hasil dari kuesioner yang disebar yang menghasilkan *three box method* memiliki skor tertinggi dengan indikator orientasi hasil dan orientasi orang. Budaya organisasi yang secara sungguh diperhatikan oleh perusahaan sebagai alat pendukung manajemen yang lebih baik akan menjadi pengaruh dan pendorong bagi karyawan untuk bertindak selaras dengan budaya yang telah ditanamkan oleh perusahaan kepada karyawan. Budaya organisasi yang dibangun tidak bersifat tampak, namun dapat memberikan perubahan yang kuat.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji penelitian ini menghasilkan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Secara deskriptif dapat dikatakan, apabila hal-hal yang memengaruhi lingkungan kerja kembangkan, maka kinerja dari karyawan juga akan lebih baik. Dengan ini H2 yang menyatakan lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Hasibuan & Bahri (2018), menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga Ferawati (2017), Himma (2020), Dumanauw *et al.* (2018), dan Sofyan (2013) menyimpulkan, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Himma (2020) menyatakan, fasilitas dan tata letak ruangan sangat memengaruhi kinerja karyawan. Faktor ini terkait kemudahan akses dan kenyamanan karyawan dalam beraktivitas di lingkungan

kerjanya. Dumanauw *et al.* (2018) berpendapat, fasilitas yang memadai bagi seluruh karyawan dapat memudahkan karyawan dalam melaksanakan aktivitas kerja dan memberikan hasil kinerja yang baik, baik secara individu maupun kelompok.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan didukung oleh hasil kuesioner *three box method* yang memiliki skor tertinggi pada indikator keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja merupakan elemen penting dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang rapi dan dikenal baik oleh karyawan dapat memberikan suntikan positif secara psikologi, mengingat psikologi karyawan perlu diperhatikan dalam lingkungan perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis penelitian, pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ini dapat ditarik kesimpulan bahwa: budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan; lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Berlandaskan pada penelitian ini, diketahui kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja. Penelitian ini memberikan implikasi khususnya tentang budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini dapat digunakan bagi perusahaan untuk tetap mempertahankan kualitas dan stabilitas budaya organisasi dan lingkungan kerja. Menurut hasil *three box method*, indikator yang paling berpengaruh terhadap budaya organisasi adalah orientasi manajemen perusahaan terhadap hasil dan orang/individu. Keputusan manajemen dalam menuntun karyawannya untuk memiliki hasil kerja yang berkualitas merupakan budaya khas yang dirasakan oleh karyawan. Selain itu manajemen perusahaan memberikan hak yang sama kepada semua karyawan untuk berkembang dan meningkatkan potensi diri. Sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki indikator keamanan tempat kerja sebagai indikator yang memiliki pengaruh terbanyak dari sudut pandang responden. Jaminan keamanan yang diberikan oleh perusahaan membuat karyawan berada dalam kondisi tenteram ketika melaksanakan kerja, sehingga pekerjaan menjadi lebih efektif.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah pemungutan data yang dilakukan secara daring membuat penelitian ini kurang leluasa untuk mencari dan mendapatkan informasi. Pada penelitian berikutnya diharapkan dapat melakukan pengambilan data secara luring sehingga penelitian yang dilaksanakan dapat memperoleh hasil yang lebih luas dan mendalam. Variabel yang memengaruhi kinerja karyawan pada riset ini juga memiliki kesempatan untuk lebih dikembangkan, contoh terkait adalah gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan remunerasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Journal Economía*, 9(2), 191–200.
- Arifin, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 17(2), 186–193.
- Asbari, M., Santoso, P. B., & Purwanto, A. (2019). Terakreditasi Nasional Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 7–15.

- Josafat Eleazar Surya. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 339–346.
- Bca.co.id. (2021). *Annual Report: Innovation and Collaboration for a Better Tomorrow*. (<https://www.bca.co.id/id/tentang-bca/Hubungan-Investor/laporan-presentasi/Laporan-Tahunan>, diakses 18 Juni 2022)
- Belias, D., & Koustelios, A. (2014). Organizational Culture and Job Satisfaction: A Review. *International Review of Management and Marketing*, 4(2), 132–149.
- Dumanauw, I. P., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Manajemen Perubahan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA*, 6(4), 2398–2407.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>.
- Farisi, S., Irawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Febriantina, S., Lutfiani, F. N., & Zein, N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Tadbir Muwahhid*, 2(2), 121–131.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *AGORA*, 5(1), 1–6.
- Golung, H. D. (2013). Relationship Between Compensation, Work Environment, Organizational Culture, and Employee Performance at Hotel Sedona Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 811–819.
- Hakim, L. (2016). Budaya Organisasi Islami sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja. *Iqtishadia*, 9(1), 179–200.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi Kasus pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 1–16.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>.
- Herlista, A., Joko, H., & Dewi, R. S. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. PLN (PERSERO) Area Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 11–20.
- Himma, M. (2020). Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 14(2), 130–139.
- Jamaluddin, J., Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal Ad'ministrare*, 4(1), 25–34. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3443>.

- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Logahan, J. M., & Aesaria, S. M. (2014). Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak pada Kinerja Karyawan pada BTN Ciputat. *Binus Business Review*, 5(2), 551–563.
- Lubis, F. R., & Hanum, F. (2020). Preceding Title: Proceedings of the 2nd Yogyakarta International Conference on Educational Management/Administration and Pedagogy (YICEMAP 2019). *Atlantis Press*, 88–91. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201221.020>.
- Marta, J. D., & Triwijayanti, D. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. X. *BISMA: Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 218–236.
- Mohammad Awadh, A., & Saad, M. (2013). Impact of Organizational Culture on Employee Performance. *International Review of Management and Business Research*, 2(1), 168–175.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Keuangan Syariah*, 1(1), 9–25.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>.
- Nuryasin, I., Musadieg, M. al, & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 41(1), 16–24.
- Oktaviani, H., & Rahardjo, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Sumber Rejeki Rembang Jawa Tengah. *Diponegoro Journal of Management*, 4(1), 1–14.
- Ollukaran, B. A., & Gunaseelan, R. (2012). A Study on The Impact of Work Environment on Employee Performance. *Namex International Journal of Management Research*, 2(2), 69–85.
- Pratiwi, A., Nuryanti, & Daulay, I. N. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Capem Duri. *Jom FEKON*, 1(2), 1–15.
- Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). The Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline. *International Journal of Research -GRANTHAALAYAH*, 7(4), 132–140. <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v7.i4.2019.882>.
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1–9.
- Rorong, S. V. (2016). The Impact of Physical Work Environment Toward Employee Performance at pt. Bank Negara Indonesia Manado Regional Office. *Journal EMBA*, 441(1), 441–450.
- Sagita, A. A., Susilo, H., & Cahyo, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 57(1), 73–82.

Josafat Eleazar Surya. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, 2(1), 18–23.

Sulistiawan, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *KINERJA*, 14(2), 61–69.

Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 135–144. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135-144>.

Trang, S. D. (2013). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 1(3), 208–216.

Utami, D. M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(10), 22–28.

Wahyuniardi, R., Nurjaman, S., & Ramadhan, M. R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 17(2), 143–151. <https://doi.org/10.25077/josi.v17.n2.p143-151.2018>.

Zahriyah, U. W., Utami, H. N., & Ruhana Ika. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 2(1), 1–7.