

## PENGARUH *WORK ENVIROMENT* DAN *ORGANIZATIONAL CULTURE* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DI PT.PEMUDA PRIMA USAHA

Helmi Bagaskara<sup>1</sup>, Gendut Sukarno<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

Email : helmizh1887@gmail.com

### ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bagian dari manajemen yang mempelajari hubungan tentang manusia dan juga peranan manusia didalam perusahaan. dimasa yang informasi yang cepat berkembang ini, perusahaan diminta untuk berkembang dengan cepat, perkembangan yang cepat dan tidak diimbangi dengan manajemen sumber daya yang berkualitas akan menyebabkan terhambatnya perusahaan dalam berkembang, perusahaan bidang konstruksi PT.Pemuda Prima Usaha, adanya fenomena yang berpengaruh terhadap perkembangan dan aktivitas perusahaan tidak hanya datang dari karyawan itu sendiri, tetapi ada juga faktor eksternal dan internal dari perusahaan, faktor eksternal berupa lingkungan tempat karyawan bekerja dan faktor internal yang merupakan dari dalam perusahaan itu sendiri. Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji apakah Work Enviroment dan Organizational Culture mempengaruhi karyawan terutama dibagian Employee Peformance, oleh karena itu penelitian ini mengambil sampel sebanyak 52 responden di perusahaan bidang koonstruksi PT.Prima Pemuda Usaha. penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif dan Partial Least Square (PLS) sebagai alat analisis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, hasil dari 52 responden yang didapatkan untuk menilai 2 variabel yaitu Work Enviroment dan Organizational culture, dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap Employee Performance diperusahaan.

**Kata Kunci:** Manajemen SDM, *Work Environment*, *Organizational Culture*, *Employee Peformance*

### ABSTRACT

*Human resource management is a part of management that studies human relationships and also the role of humans in the company. In this era of rapidly developing information, companies are asked to develop quickly, rapid development that is not balanced with quality resource management will cause delays in developing companies, the construction company PT. Pemuda Prima Usaha, there are phenomena that influence development and Company activities do not only come from the employees themselves, but there are also external and internal factors from the company, external*

### Article History

Received: Juli 2024

Reviewed: Juli 2024

Published: Juli 2024

Plagirism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

**Copyright : Author**

**Publish by : Musytari**



This work is licensed

under a [Creative](#)

[Commons Attribution-](#)

[NonCommercial 4.0](#)

[International License](#)

*factors in the form of the environment where the employees work and internal factors which come from within the company itself. This research was conducted to examine whether Work Environment and Organizational Culture influence employees, especially in the Employee Performance section, therefore this research took a sample of 52 respondents in the construction company PT. Prima Pemuda Usaha. This research uses Quantitative and Partial Least Square (PLS) methods as analytical tools. The results of this research show that the results from 52 respondents were obtained to assess 2 variables, namely Work Environment and Organizational Culture, which can make a positive contribution to Employee Performance in the company.*

**Keywords:** *HR Management, Work Environment, Organizational Culture, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu unsur dan aset terpenting dalam perusahaan. Untuk mengoperasikan sebuah organisasi diperlukan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas. Berhasilnya perusahaan dalam mencapai tujuan dengan baik didukung oleh bagaimana perusahaan memberikan dukungan kepada karyawan dari perusahaannya tersebut dan kontribusi karyawan kepada perusahaan, tanpa adanya dukungan atau timbal balik dari perusahaan tempat karyawan bekerja maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan sebaliknya kontribusi karyawan sangat diperlukan untuk menjalankan tugasnya dengan baik.

Menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu kunci yang terpenting dalam produktivitas, efisiensi, dan juga kualitas. Pengembangan terhadap suasana kerja berperan penting meningkatkan kualitas kerja karyawan dengan menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang bersifat mendukung karyawan bekerja dengan semangat dan bekerja secara optimal yang berdampak positif pada kinerja perusahaan dalam waktu yang lama. Dengan adanya dukungan perusahaan akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

*Employee Performance* (kinerja karyawan) adalah hal yang dilakukan untuk mengukur dan mengembangkan setiap karyawan di perusahaan untuk menghubungkan tujuan karyawan dan perusahaan menjadi satu tujuan yang sama. Keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam mencapai suatu target yang telah direncanakan dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan baik atau tidaknya kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Budaya organisasi yang sehat dapat menjadi keunggulan instrumen keunggulan yang kompetitif, budaya organisasi berfungsi sebagai pemersatu dan sebagai acuan bagi perusahaan sehingga dapat mendukung rencana, strategi perusahaan serta mampu dalam mengatasi tantangan. Begitu juga sebaliknya, jika budaya organisasi dinilai tidak sehat akan menghambat perkembangan perusahaan.

Memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi *Employee Performance* (kinerja karyawan) dalam mencapai tujuan perusahaan adalah hal yang penting. Salah satu faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Work Enviroment* (Lingkungan Kerja) (Lestary & Harmon, 2018). Menurut Wahyudi et al. (2021), lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan kenyamanan dan keamanan sehingga karyawan bisa bekerja secara optimal. Kinerja karyawan akan meningkat jika karyawan merasa betah dan menyukai lingkungan kerjanya. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak memadai, aktivitas dengan waktu yang digunakan tidak efektif dan efisien sehingga kinerja karyawan akan buruk. maksudnya, saat lingkungan kerja karyawan nyaman, aman, dan terpenuhi maka kinerja karyawan akan meningkat.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Work Environment*

Menurut Noah dan Steve (2012), Lingkungan kerja melibatkan semua hubungan yang terbentuk di lingkungan tempat kerja, mencakup semua elemen yang ada di sana, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik. Ketika karyawan bekerja, mereka berinteraksi dengan lingkungan kerja, dan segala bentuk interaksi yang melibatkan karyawan dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja. Kisworo (2012) berpendapat Lingkungan kerja merupakan gabungan dari berbagai faktor, termasuk struktur dan proses kerja yang dijalankan, rancangan tugas yang diberikan kepada individu, kondisi fisik maupun psikologis tempat kerja, serta interaksi antara individu dengan manajer mereka dan sesama rekan kerja.

Enny (2019) memiliki pendapat berbeda dimana, lingkungan kerja mencakup segala perangkat, peralatan, serta elemen-elemen fisik dan non-fisik lainnya yang berada di sekitar lokasi tempat kerja dan memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran jalannya operasional. Menurut Nitisemito (2014), Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja didefinisikan sebagai interaksi yang terjadi antara karyawan di tempat kerja, mencakup segala hal yang ada di sekitar tempat kerja. Saat karyawan menjalankan tugas-tugas pekerjaan, mereka berada dalam lingkungan kerja, dan segala jenis hubungan yang terlibat dengan karyawan juga dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja tersebut (Aruldoss et al., 2022).

Kesimpulan yang dapat diambil dari pengertian diatas adalah, lingkungan kerja atau *work environment* merupakan konteks fisik dan non-fisik di sekitar tempat karyawan bekerja yang dapat memengaruhi kesejahteraan dan kinerja mereka. Manajemen perusahaan perlu memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung agar dapat memastikan karyawan dapat bekerja secara optimal. Hal ini termasuk dalam perencanaan dan penyediaan sarana, prasarana, dan fasilitas yang memadai serta kondisi lingkungan yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

### *Organizational Culture*

*Organizational culture* atau budaya organisasi merupakan gabungan harapan, sejarah, dan peraturan yang ada di organisasi yang berpengaruh pada kinerja individu (Nazir & Zamir, 2015).

Menurut Sutrisno (2010) Budaya organisasi adalah sebagai perangkat system nilai-nilai (*values*), atau norma-norma (*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. Budaya organisasi merupakan pencampuran nilai-nilai kepercayaan dan norma-norma yang ditetapkan sebagai pola perilaku dalam suatu organisasi (Triguno, 2000).

Colquitt *et al.* (2011) menjelaskan budaya organisasi merupakan berbagi pengetahuan sosial dalam sebuah organisasi mengenai aturan, norma dan nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku karyawan. Budaya organisasi juga merupakan sebuah jaringan yang kompleks dari berbagai interaksi aktor dalam organisasi yang dimanifestasikan dalam tradisi dan ritual yang dibangun di antara sumber daya manusia organisasi untuk menghadapi berbagai tantangan dan mencapai tujuan (Hede, 2021)

Kesimpulan yang dapat diambil dari pengertian diatas adalah, budaya organisasi atau *organizational culture* merupakan kombinasi dari harapan, sejarah, dan regulasi di dalam suatu organisasi yang secara signifikan memengaruhi kinerja individu di dalamnya. Ini mencakup proses penyatuan gaya budaya dan perilaku individu ke dalam norma dan filosofi baru, yang memberikan energi dan rasa bangga dalam mencapai tujuan bersama. Budaya organisasi juga mencakup nilai-nilai, norma, asumsi, kepercayaan, filsafat, dan kebiasaan yang telah berkembang dari waktu ke waktu oleh para pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi, serta disosialisasikan kepada anggota baru.

### *Employee Performance*

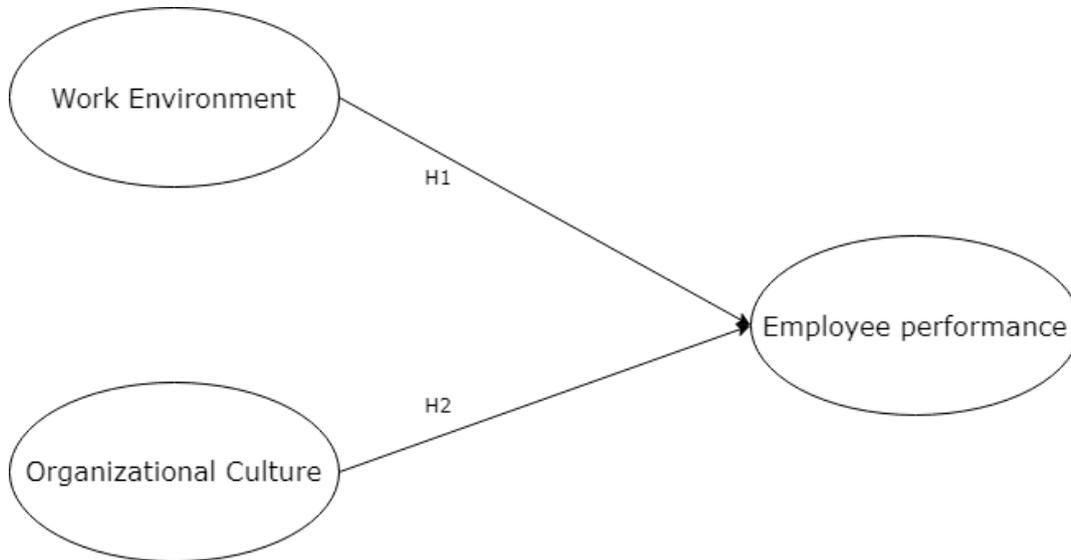
Kinerja adalah indikator yang mengukur sejauh mana suatu program atau kebijakan berhasil dicapai dan diimplementasikan dengan efektif. Hal ini mencerminkan sejauh mana sebuah organisasi berhasil menerjemahkan rencana strategisnya menjadi tindakan nyata dan mencapai hasil yang diharapkan (Nabawi, 2019). Menurut Mangkunegara (2015), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan juga merujuk pada prestasi atau pencapaian keseluruhan seorang pegawai selama mereka menjalankan tanggung jawab mereka secara konkret, yang bisa dibedakan dari standar atau harapan kerja yang umum. Ini mencakup sejauh mana mereka berhasil dalam mencapai tujuan atau target yang ditetapkan, seberapa efektif mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, serta dampak positif yang mereka buat dalam pencapaian keseluruhan organisasi di luar apa yang dianggap sebagai tugas rutin atau norma kerja (Mujeeb *et al.*, 2021).

Kesimpulan yang dapat diambil dari pengertian diatas adalah, kinerja karyawan atau *employee performance* merupakan ukuran keberhasilan implementasi program atau kebijakan dalam sebuah organisasi, yang tercermin dari kemampuan organisasi mengubah rencana strategis menjadi aksi konkret dan hasil yang diinginkan. Kinerja karyawan, yang terdiri dari kualitas dan kuantitas hasil kerja, sangat dipengaruhi oleh kemampuan individu, tingkat usaha yang diberikan, dan dukungan yang ada.

## Kerangka Konseptual

Berikut ini adalah kerangka konseptual yang akan peneliti gunakan dalam penelitian ini.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini dengan menggunakan pendekatan yang digunakan dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah melalui metode *Structural Equation Modeling* dengan menggunakan teknik *Partial Least Squares* atau yang lebih dikenal dengan SEM-PLS. Prosedur pengambilan dan pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini yaitu Perijinan atau administrasi dilakukan setelah mendapatkan surat permohonan ijin dari UPN "Veteran" Jatim untuk melakukan penelitian di PT. Pemuda Prima Usaha selanjutnya diberikan surat ini untuk melakukan penelitian. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner penelitian secara online. Peneliti menggunakan *google form* yang telah disiapkan dan dibuat sebelumnya. Penggunaan *google form* ini karena lebih efisien dan responden bisa mengisi dimanapun dan kapanpun.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Persepsi Responden pada Variabel *Organizational Culture* (X2)

Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Rata-Rata
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	
Setiap orang yang bekerja di berbagai departemen memiliki pandangan yang sama	0	0.0	6	11.8	23	45.1	21	41.2	1	2.0	3.33

Kami memiliki sistem yang dapat menentukan cara berbisnis yang jelas dan konsisten.	0	0.0	4	7.8	21	41.2	26	51.0	0	0.0	3.43
Karyawan kami memiliki kesempatan untuk memberikan ide-ide mereka sebelum atasan membuat keputusan	2	3.9	4	7.8	14	27.5	29	56.9	2	3.9	3.49
Dalam organisasi saya, mudah untuk mencapai kesepakatan, bahkan pada masalah yang sulit	0	0.0	6	11.8	15	29.4	28	54.9	2	3.9	3.51
Dalam organisasi saya ada kesepakatan yang jelas tentang cara yang benar dan cara yang salah dalam melakukan sesuatu.	1	2.0	4	7.8	14	27.5	31	60.8	1	2.0	3.53
<b>Rata-Rata</b>											<b>3.46</b>

(Sumber: Hasil Persebaran Kuesioner)

**Tabel 2 Persepsi Responden pada Variabel *Employee Performance* (Y)**

Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Rata-Rata
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	
Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan saya dengan cepat	1	2.0	4	7.8	19	37.3	26	51.0	1	2.0	3.43
Saya selalu bekerja melebihi target yang ditentukan	0	0.0	13	25.5	30	58.8	5	9.8	3	5.9	2.96
Biasanya saya tidak terlambat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan saya	1	2.0	2	3.9	19	37.3	26	51.0	3	5.9	3.55

Saya memanfaatkan waktu yang ada untuk menyelesaikan tugas saya	2	3.9	4	7.8	17	33.3	26	51.0	2	3.9	3.43
Saya dapat menyelesaikan tugas dari atasan tanpa bantuan rekan kerja	2	3.9	3	5.9	17	33.3	28	54.9	1	2.0	3.45
Saya menetapkan standar yang sangat tinggi untuk pekerjaan saya	2	3.9	5	9.8	10	19.6	32	62.7	2	3.9	3.53
<b>Rata-Rata</b>											<b>3.38</b>

(Sumber: Hasil Persebaran Kuesioner)

**Tabel 3 Hasil Pengujian Hipotesis**

Pengaruh	Koefisien	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
<i>Work Environment (X1) → Employee Performance (Y)</i>	0.247	2.283	0.022
<i>Organizational Culture (X2) → Employee Performance (Y)</i>	0.640	6.837	0.000

(Sumber: Hasil Persebaran Kuesioner)

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. *Work Environment (X1)* terhadap *Employee Performance (Y)*

Uji pengaruh *Work Environment (X1)* terhadap *Employee Performance (Y)* menghasilkan nilai T statistics sebesar 2.283 dengan nilai *p-value* sebesar 0.022. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96 dan *p-value* < 0.05. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan *Work Environment (X1)* terhadap *Employee Performance (Y)*. Nilai Koefisien yang dihasilkan bernilai positif yakni 0.247. Dengan demikian dapat diartikan, semakin baik *Work Environment (X1)* maka cenderung meningkatkan *Employee Performance (Y)*. Sehingga hipotesis 1 diterima.

2. *Organizational Culture (X2)* terhadap *Employee Performance (Y)*

Uji pengaruh *Organizational Culture (X2)* terhadap *Employee Performance (Y)* menghasilkan nilai T statistics sebesar 6.837 dengan nilai *p-value* sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96 dan *p-value* < 0.05. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan *Organizational Culture (X2)* terhadap *Employee Performance (Y)*. Nilai Koefisien yang dihasilkan bernilai positif yakni 0.640. Dengan demikian dapat diartikan, semakin baik *Organizational Culture (X2)* maka cenderung meningkatkan *Employee Performance (Y)*. Sehingga hipotesis 2 diterima.

## **Pengaruh *Work Environment* terhadap *Employee Performance***

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, memperoleh hasil bahwa variabel *Work Environment* berpengaruh signifikan positif terhadap *Employee Performance* sehingga hipotesis diterima, artinya semakin baik *Work Environment* yang ada di sekitar karyawan akan semakin baik juga *Employee Performance*. Karyawan akan bekerja dengan penuh semangat saat *Work Environment* yang di sekitar mereka mendukung atau baik.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel *Work Environment*. indikator yang memiliki persentase tertinggi ada 2 indikator dalam *Work Environment*, yang pertama merujuk ke ilmu pengetahuan individu yang dimaksud disini adalah kenyamanan dan ketenangan kerja didapatkan berdasarkan ilmu dan ketrampilan yang dimiliki oleh setiap karyawan serta bagaimana cara mereka menyelesaikan tugas yang diberikan dengan caranya sendiri dan tanpa adanya paksaan. yang kedua sistem yang melibatkan metode dan fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan. Artinya karyawan akan lebih nyaman bekerja jika mereka mempunyai aturan atau metode yang jelas dalam bekerja dan juga kelengkapan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Dari 2 indikator tersebut, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Environment* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *Employee Performance*.

## **Pengaruh *Organizational Culture* terhadap *Employee Performance***

Berdasarkan hasil dari penelitian variable *Organizational Culture* berpengaruh signifikan positif terhadap *Employee Performance* di perusahaan tersebut sehingga hipotesis diterima. Artinya semakin baik *Organizational Culture* atau sistem yang yakini diterima oleh seluruh karyawan dan diterapkan diperusahaan dengan tujuan mencapai hasil dari perusahaan yang sudah ditentukan.

Hasil analisis deskriptif dari *Organizational culture*, indikator yang memiliki persentase tinggi mengacu pada proaktif dalam organisasi untuk mencapai perbaikan berkelanjutan dan hasil organisasi yang lebih baik. Artinya seluruh karyawan dan atasan harus berperan aktif dalam memegang teguh aturan dan norma di dalam perusahaan yang bertujuan untuk kebaikan perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Variable *Organizational culture* dapat disimpulkan berpengaruh signifikan dan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi dan rendahnya *Employee Performance* diperusahaan.

## **KESIMPULAN**

*Work Environment* memiliki kontribusi terhadap *Employee Performance*. diperusahaan tersebut, semakin baik lingkungan tempat bekerja karyawan maka semakin baik juga kinerja karyawan yang dihasilkan. Oleh karena itu perusahaan harus terus memperhatikan lingkungan kerja di perusahaan karena lingkungan kerja juga tidak lepas dari faktor internal tetapi juga faktor eksternal.

*Organizational Culture* Memiliki kontribusi terhadap *Employee Performance*. Dalam hal ini semakin baik budaya organisasi yang dimiliki perusahaan maka akan semakin baik juga kinerja karyawan yang dihasilkan. adanya norma yang tertulis ataupun tidak tertulis dan arahan dari pemimpin dapat membimbing dan membentuk pola berpikir baik itu secara langsung atau tidak

langsung kepada pada karyawan bagaimana bersikap dan bertindak dalam hal yang baik terhadap perusahaan tempat bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aruldoss, A., Kowalski, K. B., Travis, M. L., & Parayitam, S. (2022). The relationship between work-life balance and job satisfaction: moderating role of training and development and work environment, *Journal of Advances in Management Research*, 19(2), 240-271
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Hede, M. N. (2021). Pengaruh budaya sekolah dan sarana pendukung terhadap motivasi belajar siswa dampaknya pada mutu pendidikan di lingkungan SMK Triguna 1956. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 01(02), 687-694
- Kisworo, B. (2012). Hubungan antara motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja dengan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan sanggar kegiatan belajar eks karasidenan Semarang Jawa Tengah. *Jurnal Administrasi*, 4(4), 325-339
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mujeeb, T., Khan, N. U., Obaid, A., Yue, G., Bazkiaei, H. A., & Samsudin, N. A. (2021). Do servant leadership self-efficacy and benevolence values predict employee performance within the banking industry in the post-covid-19 era: Using a serial mediation approach. *Administrative Sciences*, 11(4)
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183
- Nazir, N., & Zamir, S. (2015). Impact of Organizational Culture on Employee's Performance. *Industrial Engineering Letters*, 5(9), 585-591
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen personalia*. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Noah, Y., & Steve, M. (2012). Work environment and job attitude among employees in a Nigerian work organization. *Journal of Sustainable Society*, 1(2), 36-43
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen sumber daya manusia edisi pertama*. Jakarta: Prenada Media
- Triguno, (2000). *Budaya kerja*. Jakarta : Penerbit Golden Trayon Press