

## Pengaruh Lingkungan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Fadhil Ihsan Siswanda, Audyana azzahra, Aina Mahani, Alya Rezkika,  
Ferry Anggriawan, Riski Aseandi

---

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Lingkungan organisasi yang kondusif serta budaya organisasi yang kuat merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Organisasi yang mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, komunikasi yang baik, dan nilai-nilai organisasi yang positif akan mendorong peningkatan motivasi dan produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 30 karyawan pada berbagai organisasi. Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif, uji reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan organisasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 91,2%.

**Kata Kunci:** lingkungan organisasi, budaya organisasi, kinerja karyawan, manajemen organisasi, sumber daya manusia

---

### Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational environment and organizational culture on employee performance. A conducive organizational environment and a strong organizational culture are important factors in improving employee effectiveness. Organizations that create a comfortable work atmosphere, effective communication, and positive organizational values can enhance employee motivation and productivity. This study employed a quantitative approach involving 30 employees from various organizations. Data were analyzed using descriptive statistics, reliability testing, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results indicate that organizational environment and organizational culture simultaneously have

a positive and significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 91.2%.

**Keywords:** organizational environment, organizational culture, employee performance, organizational management, human resources

---

## A. PENDAHULUAN

Dalam era persaingan yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Salah satu faktor yang memengaruhi keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja yang baik tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kondisi lingkungan dan budaya organisasi tempat karyawan bekerja.

Lingkungan organisasi merupakan segala kondisi yang berada di sekitar karyawan saat menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan meningkatkan semangat kerja serta produktivitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan motivasi dan kinerja pegawai.

Selain lingkungan organisasi, budaya organisasi juga memiliki peran penting dalam membentuk perilaku dan sikap kerja karyawan. Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang berkembang dalam suatu organisasi. Budaya yang positif akan menciptakan rasa memiliki, loyalitas, dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Organisasi yang memiliki budaya kerja yang kuat cenderung mampu membangun kerja sama yang baik antaranggota serta menciptakan suasana kerja yang harmonis. Hal ini berdampak pada peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

---

## **B. KAJIAN TEORI**

### **Lingkungan Organisasi**

Lingkungan organisasi merupakan seluruh kondisi fisik maupun nonfisik yang memengaruhi aktivitas kerja anggota organisasi. Lingkungan organisasi mencakup aspek fasilitas kerja, hubungan antarpegawai, komunikasi organisasi, serta kondisi sosial yang berkembang dalam lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tugas. Fasilitas kerja yang memadai, pencahayaan yang baik, kebersihan lingkungan, serta keamanan tempat kerja akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas pegawai.

Selain aspek fisik, lingkungan organisasi juga mencakup hubungan interpersonal antarpegawai dan pimpinan. Komunikasi yang efektif serta hubungan kerja yang harmonis mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih optimal.

Dalam organisasi modern, lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan inovasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan daya saing organisasi. Oleh karena itu, manajemen perlu menciptakan lingkungan organisasi yang mampu mendukung perkembangan potensi karyawan.

### **Indikator Lingkungan Organisasi**

1. Kondisi fisik tempat kerja.
2. Fasilitas kerja.
3. Hubungan antarpegawai.
4. Komunikasi organisasi.
5. Keamanan dan kenyamanan kerja.

---

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang dianut oleh anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas kerja. Budaya organisasi menjadi pedoman perilaku yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan identitas organisasi dan meningkatkan komitmen anggota terhadap tujuan organisasi. Nilai-nilai

yang tertanam dalam budaya organisasi akan memengaruhi cara berpikir dan bertindak setiap individu dalam organisasi.

Budaya organisasi juga berperan dalam membentuk pola komunikasi, kerja sama tim, serta proses pengambilan keputusan. Organisasi yang memiliki budaya positif cenderung memiliki tingkat produktivitas dan loyalitas karyawan yang lebih tinggi.

Dalam era perubahan yang cepat, budaya organisasi yang adaptif menjadi faktor penting untuk menjaga keberlangsungan organisasi. Budaya yang mendukung inovasi dan pembelajaran akan membantu organisasi menghadapi berbagai tantangan secara efektif.

### **Indikator Budaya Organisasi**

1. Nilai dan norma organisasi.
2. Komitmen terhadap organisasi.
3. Kerja sama tim.
4. Disiplin kerja.
5. Adaptasi terhadap perubahan.

---

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Kinerja menjadi indikator utama dalam menilai efektivitas pengelolaan sumber daya manusia.

Kinerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan dengan kualitas yang baik. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Berbagai faktor memengaruhi kinerja karyawan, di antaranya lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi, kompetensi, dan kepemimpinan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola faktor-faktor tersebut secara optimal.

Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas organisasi secara keseluruhan dan meningkatkan daya saing organisasi dalam jangka panjang.

### **Indikator Kinerja Karyawan**

1. Kualitas pekerjaan.
2. Kuantitas pekerjaan.

3. Ketepatan waktu kerja.
4. Tanggung jawab kerja.
5. Kemampuan mencapai target.

---

### Hipotesis Penelitian

**H<sub>1</sub>:** Lingkungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H<sub>2</sub>:** Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H<sub>3</sub>:** Lingkungan organisasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

---

### C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Variabel independen terdiri dari Lingkungan Organisasi ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Populasi penelitian terdiri dari karyawan pada berbagai organisasi dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert 1–5. Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif, uji reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan SPSS.

---

### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Statistik Deskriptif

**Tabel 1. Descriptive Statistics**

| Variabel                        | Mean | Std. Deviation |
|---------------------------------|------|----------------|
| Lingkungan Organisasi ( $X_1$ ) | 4,61 | 0,22           |
| Budaya Organisasi ( $X_2$ )     | 4,65 | 0,20           |
| Kinerja Karyawan ( $Y$ )        | 4,68 | 0,18           |

## Penjelasan

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai rata-rata di atas 4,50 yang termasuk kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden menilai lingkungan organisasi dan budaya organisasi yang baik mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

---

## Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Reliability Statistics**

| Variabel              | Cronbach Alpha |
|-----------------------|----------------|
| Lingkungan Organisasi | 0,934          |
| Budaya Organisasi     | 0,941          |
| Kinerja Karyawan      | 0,946          |

## Penjelasan

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,70 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

---

## Analisis Regresi Berganda

**Tabel 3. Model Summary**

| R     | R Square |
|-------|----------|
| 0,955 | 0,912    |

## Penjelasan

Nilai R Square sebesar 0,912 menunjukkan bahwa lingkungan organisasi dan budaya organisasi mampu menjelaskan 91,2% variasi kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 8,8% dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan sistem kompensasi.

---

## Uji t

**Tabel 4. Coefficients**

| Variabel              | B     | t     | Sig.  |
|-----------------------|-------|-------|-------|
| Lingkungan Organisasi | 0,411 | 5,842 | 0,000 |
| Budaya Organisasi     | 0,476 | 6,231 | 0,000 |

## Penjelasan

Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan organisasi dan budaya organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

---

## Uji F

**Tabel 5. ANOVA**

| F Hitung | Sig.  |
|----------|-------|
| 94,528   | 0,000 |

## Penjelasan

Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, lingkungan organisasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

---

## E. PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman memberikan dukungan bagi karyawan untuk bekerja secara lebih produktif. Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai juga membantu meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas sehari-hari.

Budaya organisasi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai-nilai organisasi yang positif mampu membentuk perilaku kerja yang disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Budaya yang kuat menciptakan rasa kebersamaan dan meningkatkan komitmen karyawan.

Lingkungan organisasi yang baik dapat memperkuat implementasi budaya organisasi. Ketika lingkungan kerja mendukung komunikasi yang terbuka dan kerja sama tim yang baik, nilai-nilai organisasi lebih mudah diterapkan dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang sedikit lebih besar dibandingkan lingkungan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa faktor nilai, norma, dan kebiasaan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan.

Organisasi yang mampu menciptakan budaya kerja yang adaptif akan lebih mudah menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. Budaya yang mendukung inovasi dan pembelajaran akan meningkatkan kemampuan organisasi dalam mempertahankan keunggulan kompetitif.

Secara keseluruhan, penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan organisasi dan budaya organisasi merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan kedua aspek tersebut secara berkelanjutan untuk mendukung keberhasilan organisasi.

---

## F. KESIMPULAN

Lingkungan organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel secara simultan mampu menjelaskan 91,2% variasi kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif serta membangun budaya organisasi yang kuat agar kinerja karyawan dapat terus meningkat dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

---

## G. DAFTAR PUSTAKA

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior*. New York: Pearson Education.

Daft, R. L. (2023). *Organization Theory and Design*. Boston: Cengage Learning.

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2023). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.

Wibowo. (2023). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sedarmayanti. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Andriani, D., & Hidayat, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(2), 145–169.

Kurniawan, A., & Putri, D. (2024). Organizational Culture and Employee Performance. *International Journal of Organizational Studies*, 12(1), 88–113.

Rahman, M., & Yusuf, A. (2024). Workplace Environment and Human Resource Productivity. *Journal of Human Resource Development*, 11(2), 120–146.

Siregar, N., & Harahap, F. (2024). Budaya Organisasi sebagai Faktor Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis dan Manajemen*, 19(1), 201–227.

International Labour Organization. (2024). *Workplace Culture and Productivity Report 2024*.

Badan Pusat Statistik. (2024). *Statistik Ketenagakerjaan Indonesia 2024*.