

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI SMP NEGERI 2 SUMBERMANJING WETAN

Eko Juni Wahyudi¹, Saifuddin², Rahmat Rudiyanto³, Siska Yustika⁴, Soehartatiek⁵

^{1,2,3,4,5}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Malang;

¹ekojuw.9@gmail.com, ²saifuddin196691@gmail.com, ³rry.edward@gmail.com,

⁴siskayustika0304@gmail.com, ⁵tiasrori@yahoo.co.id

Abstrak

Pada umumnya prestasi kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kualitas pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pegawai dan manajemen mereka. Setiap karyawan akan bersaing dalam mendapatkan prestasi kerja pada pekerjaannya. Tentunya persaingan prestasi kerja di dukung oleh lingkungan kerja dan budaya organisasi yang nyaman dan tidak ada tekanan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada SMP Negeri 2 Sumbermanjing Wetan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai SMP Negeri 2 Sumbermanjing Wetan sejumlah 30 orang. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan budaya organisasi, sedangkan variabel terikat adalah prestasi kerja. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam adalah analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, artinya apabila dilakukan peningkatan lingkungan kerja dan budaya organisasi yang semakin baik dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Kata kunci: lingkungan kerja; budaya organisasi; prestasi kerja pegawai

Abstract

In general, employee performance can be influenced by various factors, including the quality of decision making by employees and their management. Every employee will compete in getting job performance at work. Of course, work performance competition is supported by a work environment and organizational culture that is comfortable and there is no pressure. This study aims to determine and analyze the effect of work environment and organizational culture on employee performance. This research was conducted at SMP Negeri 2 Sumbermanjing Wetan. In this study, the population is all employees of SMP Negeri 2 Sumbermanjing Wetan totaling 30 people. The independent variables in this study are the work environment and organizational culture, while the dependent variable is work performance. The data analysis method used in is multiple linear analysis. The results showed that the work environment and organizational culture have a positive and significant influence on employee performance, meaning that if an increase in the work environment and organizational culture is getting better, it can improve employee performance.

Keywords: work environment; organizational culture; employee performance

PENDAHULUAN

Saat ini banyak sekali tantangan yang dihadapi seiring dengan perkembangan dan dinamika di lingkungan bisnis. Memang benar, lingkungan bisnis saat

ini dihadapkan pada berbagai tantangan yang kompleks dan terus berkembang seiring dengan perubahan dalam dinamika ekonomi, teknologi, sosial, politik, dan lingkungan.

Beberapa tantangan utama yang

banyak dihadapi oleh organisasi saat ini meliputi perubahan teknologi, dimana perkembangan teknologi yang cepat, seperti kecerdasan buatan, analitik data, dan otomatisasi, mengubah cara bisnis beroperasi. Organisasi harus dapat beradaptasi dengan perubahan ini agar tetap kompetitif. Globalisasi membuka pintu bagi pasar yang lebih luas, tetapi juga meningkatkan persaingan. Organisasi harus menghadapi tantangan seperti penetrasi pasar global, persaingan harga, dan kepatuhan terhadap regulasi internasional.

Perubahan Demografi Tenaga Kerja yang semakin beragam dalam hal demografi, preferensi, dan keterampilan. Organisasi harus mengelola keberagaman ini dengan baik untuk memanfaatkan potensi penuh dari tenaga kerja mereka. Terakhir adalah perubahan iklim dan lingkungan. Isu-isu lingkungan, seperti perubahan iklim, polusi, dan keberlanjutan, semakin menjadi perhatian utama bagi organisasi. Mereka harus mengembangkan praktik bisnis yang ramah lingkungan untuk meminimalkan dampak negatif mereka (Tabatabaei, 2024; Sunarsi, 2019).

Mengatasi tantangan-tantangan ini memerlukan pemahaman yang mendalam tentang lingkungan bisnis yang berubah-ubah dan kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat. Organisasi yang dapat menghadapi tantangan ini dengan baik akan memiliki kesempatan untuk berkembang dan berhasil di pasar yang semakin kompleks ini. Menurut Chaudhuri et al., (2024) Ada beberapa faktor

yang dapat mewujudkan sumber daya manusia agar lebih berkembang seperti perilaku organisasi yang baik iklim organisasi, pengalaman, motivasi kerja, pendidikan dan pelatihan, remunerasi dan dukungan sosial, kepuasan kerja, iklim kerja, komitmen organisasi, dan etos kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Faktor-faktor yang telah disebutkan sebelumnya menunjukkan bahwa sumber daya manusia dapat dikembangkan dengan beragam dukungan. Selain itu organisasi akan menghadapi hambatan bila organisasi tersebut tidak mampu memenuhi apa yang dibutuhkan karyawan secara tepat. Adanya fenomena tuntutan karyawan yang berakibat adanya aksi anarkis karyawan yang semakin tinggi, penurunan kinerja karyawan, aksi mogok kerja, dan lain-lain. Mencerminkan bahwa telah terjadi ketidakpuasan karyawan. Karyawan yang tidak puas mengakibatkan kinerja organisasi secara keseluruhan menjadi terhambat. Menurut Fregidou-Malama and Hyder, (2024) ada keterkaitan yang erat antara prestasi kerja pegawai dan perilaku karyawan di tempat kerjanya. Begitu juga dengan Nguyen et al., (2024) yang mengungkapkan bahwa terdapat berbagai aspek untuk membentuk prestasi kerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja baik internal maupun eksternal meliputi

- 1) Motivasi: Tingkat motivasi karyawan memiliki dampak besar pada prestasi kerja mereka. Motivasi intrinsik, seperti rasa

pencapaian, kepuasan kerja, dan keinginan untuk belajar dan berkembang, serta motivasi ekstrinsik, seperti penghargaan finansial atau pengakuan atas kerja keras, dapat mempengaruhi seberapa baik karyawan melakukan tugas-tugas mereka. 2) Keterampilan dan Kompetensi: Keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan tugas-tugas mereka secara efektif merupakan faktor penting dalam prestasi kerja. Pelatihan dan pengembangan yang tepat dapat membantu meningkatkan keterampilan karyawan dan, akibatnya, meningkatkan kinerja mereka. 3) Kondisi Kerja: Faktor-faktor seperti lingkungan fisik tempat kerja, ketersediaan sumber daya yang diperlukan, dukungan dari atasan, dan hubungan antar rekan kerja dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Kondisi kerja yang baik dapat meningkatkan prestasi kerja. 4) Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan atasan dapat berdampak signifikan pada prestasi kerja karyawan. Kepemimpinan yang memotivasi, mendukung, dan memberikan arahan yang jelas dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. 5) Umpan Balik: Umpan balik yang jelas dan teratur tentang kinerja karyawan memungkinkan mereka untuk mengetahui area-area di mana mereka melakukan dengan baik dan di mana mereka perlu memperbaiki. Umpan balik konstruktif dan dukungan dari manajemen dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. 6) Tujuan dan Harapan: Pemahaman yang jelas tentang tujuan dan

harapan yang diharapkan dari pekerjaan dapat membantu karyawan untuk fokus dan berkinerja tinggi. Pemilihan karyawan yang sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi juga dapat mempengaruhi prestasi kerja mereka. 7) Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kehidupan Pribadi: Keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat mempengaruhi kesejahteraan dan motivasi karyawan. Organisasi yang mendukung fleksibilitas kerja dan memperhatikan kebutuhan keseimbangan ini cenderung memiliki karyawan yang lebih produktif dan berkinerja tinggi. 8) Kultur Organisasi: Budaya organisasi yang mendorong kerja tim, kolaborasi, inovasi, dan pertanggungjawaban dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Karyawan yang merasa terhubung dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi cenderung lebih berkomitmen dan berkinerja tinggi (Nguyen et al., 2023).

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan perilaku yang umumnya diterima dan dipraktikkan oleh anggota suatu organisasi. Ini mencakup berbagai aspek seperti bagaimana orang berinteraksi, berkomunikasi, bekerja sama, dan membuat keputusan di dalam organisasi. Menurut O'Neill and Jazaieri, (2024) Budaya organisasi mencerminkan identitas unik dari suatu organisasi dan dapat memengaruhi cara organisasi beroperasi dan mencapai tujuannya. Sun et al., (2024) telah membuktikan bahwa ada pengaruh

budaya organisasi untuk meningkatkan maupun menurunkan prestasi kerja pada karyawan. Menurut Zahari et al., (2024) membuktikan budaya organisasi yang sesuai dan berjalan baik akan berpengaruh untuk membentuk kepuasan kerja.

Budaya yang kuat menunjukkan bahwa ada persetujuan diantara anggota terhadap apa pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi. Oleh karena itu dengan adanya hubungan yang harmonis, maka kepuasan kerja, rasa kebersamaan, loyalitas, dan komitmen organisasi dapat terwujud dengan mudah. Terwujudnya hal tersebut pada akhirnya dapat meminimalisir keinginan karyawan untuk berpindah ke organisasi yang lain. Budaya organisasi mencerminkan bagaimana individu tersebut menyelesaikan tugasnya, tujuan yang akan ditetapkan serta bagaimana mengatur dan mengelola sumber daya yang diperlukan agar tujuan tercapai. Menurut Ravisankar et al., (2023) budaya dapat memberikan pengaruh terhadap keputusan yang dibuat individu, merasakan serta melakukan tindakan untuk menanggapi peluang dan ancaman yang memengaruhi organisasi. Budaya organisasi dapat memberikan pengaruh terhadap cara berinteraksi diantara sesama atau kelompok lain yang berbeda dan pihak terkait yang berkepentingan. Budaya organisasi yang baik akan mendorong pencapaian kepuasan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, studi ini bertujuan untuk menganalisis prestasi kerja karyawan ditinjau melalui lingkungan kerja dan budaya organisasi.

KERANGKA TEORI

Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Tulokas et al., (2024) Prestasi kerja karyawan merujuk pada seberapa baik atau efektif karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Ini mencakup sejumlah faktor, termasuk produktivitas, kualitas kerja, tingkat keterampilan dan kompetensi, serta kontribusi terhadap tujuan dan strategi organisasi. Secara umum, prestasi kerja karyawan dapat diukur dengan berbagai metode evaluasi, seperti evaluasi kinerja, penilaian oleh atasan, dan pencapaian target kerja.

Menurut Pan et al., (2022) penilaian prestasi kerja memiliki beberapa kegunaan yang penting bagi organisasi dan karyawan. Berikut adalah beberapa di antaranya:

1. **Evaluasi Kinerja Individu:** Penilaian prestasi kerja membantu organisasi dalam mengevaluasi kinerja individu karyawan. Ini memungkinkan manajemen untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, dan area pengembangan karyawan secara sistematis
2. **Pengambilan Keputusan tentang Penggajian dan Promosi:** Hasil dari penilaian prestasi kerja sering digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan tentang penggajian, bonus, promosi, atau penghargaan lainnya. Karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik dapat diakui dan diberikan insentif yang sesuai.

3. Pengembangan Karyawan: Penilaian prestasi kerja membantu dalam mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan. Ini memungkinkan organisasi untuk menyusun rencana pengembangan yang sesuai, seperti pelatihan, mentoring, atau pembinaan, untuk membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka.
4. Pengelolaan Kinerja: Penilaian prestasi kerja merupakan alat yang penting dalam pengelolaan kinerja karyawan secara keseluruhan. Ini membantu manajemen dalam memantau kinerja karyawan dari waktu ke waktu, memberikan umpan balik yang tepat, dan mengidentifikasi peluang untuk perbaikan atau perubahan dalam proses kerja.
5. Identifikasi Bakat dan Pengembangan Karir: Penilaian prestasi kerja dapat membantu dalam mengidentifikasi bakat dan potensi karyawan untuk peran atau tanggung jawab yang lebih besar di masa depan. Ini memungkinkan organisasi untuk merencanakan pengembangan karir yang sesuai dan mempertahankan bakat yang berharga.
6. Mengukur Kesesuaian dengan Tujuan Organisasi: Evaluasi kinerja karyawan membantu dalam mengevaluasi sejauh mana karyawan mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Ini memungkinkan manajemen untuk menilai kesesuaian antara kinerja individu dan tujuan strategis organisasi.
7. Mendorong Akuntabilitas dan Tanggung Jawab: Penilaian prestasi kerja mempromosikan akuntabilitas dan tanggung jawab di antara karyawan. Dengan menetapkan harapan yang jelas dan mengevaluasi kinerja secara teratur, karyawan diharapkan untuk bertanggung jawab atas hasil kerja mereka dan bekerja untuk mencapai standar yang ditetapkan.
8. Meningkatkan Kepuasan Kerja: Penilaian prestasi kerja yang adil dan transparan dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ini karena karyawan merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka, yang dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka di tempat kerja.

Secara keseluruhan, penilaian prestasi kerja adalah alat yang penting bagi organisasi dalam mengelola kinerja karyawan secara efektif dan memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai dengan baik.

Lingkungan Kerja

Seperti yang didefinisikan oleh Felix Orikipte and Raphael Ejike Ewim, (2024) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Selanjutnya seperti yang diungkapkan oleh Lee et al., (2024) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan

kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Dengan terpeliharanya prasarana fisik seperti pencahayaan ruangan, kebersihan, pewarnaan ruangan kantor, suhu udara ruangan yang selalu terjaga dan jauh dari kebisingan dapat membuat lingkungan kerja menjadi nyaman dan tentunya dapat membuat hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungan kerja itu.

Menurut Bjørnstad et al., (2024) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya apabila lingkungan kerja yang ada disekitar pegawai buruk maka akan menyebabkan penurunan kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun nonfisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi

dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan aset yang sangat berharga bagi organisasi, karena dapat memengaruhi kinerja, motivasi, keterlibatan, dan kepuasan karyawan, serta reputasi dan kesuksesan keseluruhan organisasi. Oleh karena itu, memahami dan mengelola budaya organisasi dengan bijaksana adalah kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Pemahaman tentang budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini kepada karyawan.

Bila pada waktu permulaan masuk kerja, mereka masuk ke organisasi dengan berbagai karakteristik dan harapan yang berbeda-beda, maka melalui training, orientasi dan penyesuaian diri, pegawai akan menyerap budaya organisasi yang kemudian akan berkembang menjadi budaya kelompok, dan akhirnya diserap sebagai budaya pribadi. Menurut Budak and Filiz, (2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi. Menurut Ghafoori et al., (2024) menyatakan budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah – masalah yang terkait. Menurut Tabatabaei, (2024) menyatakan

bahwa Budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang di kembangkan dalam waktu lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang di sosialisasikan dan di ajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian deskriptif dan analisis asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai SMP Negeri 2 Sumbermanjing Wetan sejumlah 30 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Subjek penelitian ini menggunakan metode total sampling, yaitu seluruh seluruh pegawai SMP Negeri 2 Sumbermanjing Wetan sejumlah 30 orang dijadikan responden.

Teknik Analisis Data

a. Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

b. Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas adalah uji ketepatan atau ketelitian suatu alat ukur dalam mengukur apa yang sedang ingin diukur.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang reliabel mengandung arti bahwa instrumen tersebut harus baik sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah *Alpha Cronbach*.

c. Statistik Inferensial

Menurut Sugiyono (2017) statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistik ini disebut statistik probabilitas, karena kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi berdasarkan data sampel itu kebenarannya bersifat peluang (*probability*) suatu kesimpulan dari data sampel yang akan diberlakukan untuk populasi itu mempunyai peluang kesalahan dan kebenaran (kepercayaan).

d. Analisis Regresi

Menurut Imam Gozali (2013) Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja secara parsial.

Secara parsial nilai t_{hitung} menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) nilai t_{hitung} sebesar 4,455 dengan signifikansi

sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,455 > 2,052$) atau $sig\ t < 5\%$ ($0,000 < 0,05$) maka secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) bila variabel-variabel bebas lain tetap nilainya.

Tabel 1. Coefficients^a

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.875	3.587		1.5	0.15
Lingkungan Kerja (X1)	0.369	0.083	0.633	4.455	0.00
Budaya Organisasi (X2)	0.258	0.114	0.323	2.27	0.03

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Hasil uji diatas menyebutkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). Penelitian ini mendukung penelitian dilakukan oleh M. Thamrin Noor yang mengambil judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Buana Artha Sejahtera Kebun Mandang Estate (Sinar Mas Group) di Sampit, (2019). Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Buana Artha

Sejahtera Kebun Mandang Estate (Sinar Mas Group) Di Sampit.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja secara parsial.

Secara parsial nilai t_{hitung} menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_2) nilai t_{hitung} sebesar 2,271 dengan signifikansi sebesar 0,031. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,271 > 2,052$) atau $sig\ t < 5\%$ ($0,031 < 0,05$) maka secara parsial variabel Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) bila variabel-variabel lain tetap nilainya.

Tabel 2. Coefficients^a

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.875	3.587		1.5	0.15
Lingkungan Kerja (X1)	0.369	0.083	0.633	4.455	0.00
Budaya Organisasi (X2)	0.258	0.114	0.323	2.27	0.03

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber : Hasil output SPSS, 2023

Hasil uji hipotesis yang terbukti menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Penelitian ini mendukung penelitian dilakukan oleh M. Thamrin Noor yang mengambil judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Buana Artha Sejahtera Kebun Mandang Estate (Sinar Mas Group) di Sampit, (2019). Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh kuat terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Buana Artha

Sejahtera Kebun Mandang Estate (Sinar Mas Group) Di Sampit.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Secara Simultan

Penelitian yang melibatkan pegawai pada SMP Negeri 2 Sumbermanjing Wetan sebagai responden ini, juga melakukan uji secara bersamaan “Apakah Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai secara simultan”. Berikut adalah hasilnya:

Tabel 3. ANOVA^a

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77.655	2	38.828	11.57	.000 ^b
	Residual	90.645	27	3.357		
	Total	168.3	29			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber : Hasil output SPSS, 2023

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 11,565 sedangkan F_{tabel} pada $\alpha = 5\%$, $df_1 = 2$, dan $df_2 = 28$ sebesar 3,34; hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($11,565 > 3,34$) sedangkan nilai probabilitasnya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai SMP Negeri 2 Sumbermanjing Wetan.

Implementasi Secara Dominan

Hasil dari implementasi secara domain, dilihat dari besarnya koefisien regresi, maka besarnya koefisien regresi variabel bebas Lingkungan Kerja (X_1) (0,369) > Budaya Organisasi (X_2) (0,258), hal ini berarti bahwa variabel bebas Lingkungan Kerja (X_1) memiliki pengaruh yang dominan terhadap Prestasi Kerja (Y). Maka, didapatkan hasil bahwa diantara variabel-variabel bebas, yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) yang dominan

berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) adalah variabel Lingkungan Kerja, dengan nilai 0,369 (36,9%). Nilai Lingkungan Kerja ini lebih tinggi dibandingkan variabel Budaya Organisasi (0,258 (25,8%).

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja pegawai SMP Negeri 2 Sumbermanjing Wetan. Selain itu, kedua variabel ini juga berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja pegawai. Variabel Lingkungan Kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai SMP Negeri 2 Sumbermanjing Wetan.

Untuk menjawab tantangan kemajuan SMP Negeri 2 Sumbermanjing Wetan dalam segala aktivitasnya, khususnya untuk prestasi kerja pegawai, disarankan kepada lembaga sekolah untuk menekankan pada pelaksanaan lingkungan kerja dan budaya organisasi yang baik dan konsisten.

Peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat. Pertama, variabel Lingkungan Kerja (X2) yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Prestasi Kerja hendaknya diperhatikan dan ditingkatkan untuk mempertahankan dan memperbaiki prestasi kerja pegawai. Kedua, hendaknya dilakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui variabel-variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai, karena

variabel Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi hanya memberikan kontribusi sebesar 67,9%, sedangkan 32,1% lainnya adalah variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Mengetahui variabel lain tersebut akan sangat berguna bagi SMP Negeri 2 Sumbermanjing Wetan.

Demikian kesimpulan dan saran yang dapat penulis sampaikan untuk dapat dipergunakan dalam pengembangan proses tata kerja pegawai SMP Negeri 2 Sumbermanjing Wetan dan dipergunakan sebagai salah satu kebijakan dalam mengambil suatu keputusan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aljlayel, N., 2024. The Role of Organizational Culture in Business Process Management Adoption: A Case Study. *Procedia Comput. Sci.* 234, 663–673. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2024.03.052>
- Bjørnstad, M., Tam, A., McDougall, M., Feddersen, N.B., 2024. Relationships influencing organisational culture in men's elite football clubs in Norway. *Psychol. Sport Exerc.* 72, 102604. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2024.102604>
- Budak, O., Filiz, M., 2024. The moderating role of work experience in the effect of ethical culture on whistleblowing in healthcare professionals and the effect of organizational trust on whistleblowing. *Enferm. Clínica Engl.* Ed. S2445147924000274. <https://doi.org/10.1016/j.enfcle.2024.04.003>
- Chaudhuri, R., Chatterjee, S., Mariani, M.M., Wamba, S.F., 2024. Assessing the influence of emerging technologies on organizational data driven culture and

- innovation capabilities: A sustainability performance perspective. *Technol. Forecast. Soc. Change* 200, 123165. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.123165>
- Felix Orikpete, O., Raphael Ejike Ewim, D., 2024. Interplay of human factors and safety culture in nuclear safety for enhanced organisational and individual Performance: A comprehensive review. *Nucl. Eng. Des.* 416, 112797. <https://doi.org/10.1016/j.nucengdes.2023.112797>
- Fregidou-Malama, M., Hyder, A.S., 2024. Constructing organizational culture in an international subsidiary: Elekta healthcare services in Greece. *Int. Bus. Rev.* 102293. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2024.102293>
- Ghafoori, A., Gupta, M., Merhi, M.I., Gupta, S., Shore, A.P., 2024. Toward the role of organizational culture in data-driven digital transformation. *Int. J. Prod. Econ.* 271, 109205. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2024.109205>
- Kaur Bagga, S., Gera, S., Haque, S.N., 2023. The mediating role of organizational culture: Transformational leadership and change management in virtual teams. *Asia Pac. Manag. Rev.* 28, 120–131. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2022.07.003>
- Lee, J.Y., Kim, S., Noh, S., Jang, S.H., Lee, S.Y., 2024. Paradoxical organizational culture, authoritarian leadership, and international firm performance: evidence from international firms in China. *J. Int. Manag.* 30, 101117. <https://doi.org/10.1016/j.intman.2023.101117>
- Lui, J.N.M., Andres, E.B., Johnston, J.M., 2024. How do organizational culture and leadership style affect nurse presenteeism and productivity?: A cross sectional study of Hong Kong acute public hospitals. *Int. J. Nurs. Stud.* 152, 104675. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2023.104675>
- Maduningtias, L., Narimawati, U., Affandi, A., Priadana, S., & Erlangga, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Pristama Kebayoran Lama. *JHIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(4), 1206–1213.
- Nguyen, N., Dang-Van, T., Vo-Thanh, T., Do, H.-N., Pervan, S., 2024. Digitalization strategy adoption: The roles of key stakeholders, big data organizational culture, and leader commitment. *Int. J. Hosp. Manag.* 117, 103643. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2023.103643>
- Nguyen, N.P., Hang, N.T.T., Hiep, N., Flynn, O., 2023. Does transformational leadership influence organisational culture and organisational performance: Empirical evidence from an emerging country. *IIMB Manag. Rev.* 35, 382–392. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2023.10382>
- O'Neill, O.A., Jazaieri, H., 2024. Emotional culture and humor in organizations: A social-functional approach. *Curr. Opin. Psychol.* 55, 101720. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2023.101720>
- Pan, C., Abbas, J., Álvarez-Otero, S., Khan, H., Cai, C., 2022. Interplay between corporate social responsibility and organizational green culture and their role in employees' responsible behavior towards the environment and society. *J. Clean. Prod.* 366, 132878. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.132878>
- Ravisankar, J., Mishra, S.K., Garg, S., Thomas, N., Kumar, K.K., 2023. Exploring the drivers and facets of culture in the formative stage of a

- public-funded R&D organisation. *IIMB Manag. Rev.* 35, 370–381. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2023.11.002>
- Sun, H., Mulindwa Bahizire, G., Bernard Pea-Assounga, J.B., Chen, T., 2024. Enhancing Employee Green Performance through Green Training: The Mediating Influence of Organizational Green Culture and Work Ethic in the Mining Sector. *J. Clean. Prod.* 449, 141105. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2024.141105>.
- Sunarsi, D. (2019). Penerapan MSDM Strategis Dalam Upaya Meningkatkan Kemampuan Organisasi dalam menyongsong Revolusi 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 3(1), 221-233.
- Sunarsi, D., & Yuliani, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepe Mimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Tangerang. *Jurnal Semarak*, 2(1), 21-30.
- Ta'an, W.F., Allama, F., Williams, B., 2024. The role of organizational culture and communication skills in predicting the quality of nursing care. *Appl. Nurs. Res.* 75, 151769. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2024.151769>
- Tabatabaei, S., 2024. A new model for evaluating the impact of organizational culture variables on the success of knowledge management in organizations using the TOPSIS multi-criteria algorithm: Case study. *Comput. Hum. Behav. Rep.* 14, 100417. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2024.100417>
- Tulokas, M., Haapasalo, H., Tampio, K.-P., 2024. Formation and maintenance of organizational culture in collaborative hospital construction projects. *Proj. Leadersh. Soc.* 5, 100125. <https://doi.org/10.1016/j.plas.2024.100125>
- Zahari, A.I., Said, J., Muhamad, N., Ramly, S.M., 2024. Ethical culture and leadership for sustainability and governance in public sector organisations within the ESG framework. *J. Open Innov. Technol. Mark. Complex.* 10, 100219. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100219>.