

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ZULU ALPHA PAPA JAKARTA SELATAN

Angga Pratama¹, Yulies Herni², Dira Karlina³
Universitas Pamulang, Indonesia
angga.pratama@unpam.ac.id

Submitted: 16th May 2023/ **Edited:** 25th August 2023/ **Issued:** 01st October 2023
Cited on: Pratama, A., Herni, Y., & Karlina, D. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN
KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. ZULU ALPHA PAPA JAKARTA SELATAN. *SCIENTIFIC JOURNAL
OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(4), 736-744.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of the work environment and organizational culture on employee performance at PT. Zulu Alpha Papa in South Jakarta, both partially and simultaneously. The method used is quantitative. Data analysis includes validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results of this research show that the work environment has a significant influence on employee performance with the regression equation $Y = 13.740 + 0.648X_1$, and a correlation value of 0.714, indicating a strong relationship between the two variables. The coefficient of determination is 0.510. The hypothesis testing shows that the calculated t-value is greater than the tabled t-value ($9.186 > 1.990$). Furthermore, organizational culture also has a significant influence on employee performance with the regression equation $Y = 16.082 + 0.598X_2$ and a correlation value of 0.665, indicating a strong relationship between the two variables. The coefficient of determination is 38.2%. The hypothesis testing shows that the calculated t-value is greater than the tabled t-value ($7.082 > 1.990$). Both the work environment and organizational culture simultaneously have a significant influence on employee performance with the regression equation $Y = 8.775 + 0.487X_1 + 0.298X_2$. The correlation value is 0.757, indicating a strong relationship between the independent variables and the dependent variable. The coefficient of determination is 57.3%, while the remaining 42.7% is influenced by other factors. The hypothesis testing shows that the calculated F-value is greater than the tabled F-value ($53.748 > 2.720$).

Keywords: Work Environment; Organizational Culture; Employee Performance

PENDAHULUAN

Perubahan teknologi dan informasi menuntut seluruh komponen untuk senantiasa mengikuti perubahan yang terus terjadi. Perubahan yang terjadi menjadi suatu tantangan yang perlu mendapatkan perhatian yang serius dari para pengelola perusahaan dalam mengelola organisasinya. Melihat situasi dan kondisi saat ini, perusahaan-

perusahaan pun terus berbenah dan memperbaiki diri untuk menyesuaikan dengan perkembangan yang ada agar mampu bersaing dengan perusahaan lain. .

PT. Zulu Alpha Papa merupakan salah satu klinik kecantikan yang berada di Indonesia yang sudah berdiri sejak tahun 2009 dan memiliki berbagai cabang di berbagai daerah. Perkembangan yang terjadi memberikan pengaruh terhadap perusahaan, hal ini mengakibatkan persaingan usaha antar pelaku bisnis dalam bidang-bidang tersebut semakin ketat. Untuk mampu bertahan dan terus melanjutkan usahanya, perusahaan perlu berbenah diri dan mulai mempertimbangkan semua aspek yang berhubungan dengan kegiatan operasi perusahaan. Perusahaan sebagai pelaku bisnis harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan yang ada. Setiap organisasi harus dapat mengoptimalkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan asset paling berharga yang di miliki oleh suatu organisasi, karena manusia lah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya (Herdiyanti, et al., 2021).

Kinerja karyawan menjadi hal yang perlu diperhatikan dengan cukup serius oleh perusahaan, karena kinerja karyawan dengan berbagai aspek yang ada di dalamnya akan memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan (Mundakir & Zainuri, 2018). dikarenakan dari kinerja pegawai yang menurun sehingga target melewati batas waktu, maka dari itu perlu peningkatan terhadap kinerja pegawai, dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para pegawai, diantaranya adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang dimaksud adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi pekerjaannya (Nisa, et al., 2018). Lingkungan yang berada di sekitar tempat kerja harus dijaga agar tidak mengganggu kinerja, seperti tata letak fasilitas kerja, temperatur/suhu udara dan pencahayaan yang akan memberikan pengaruh berbeda, karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda.

Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi, komputer dan fasilitas kerja lainnya harus sesuai dengan kondisi dan besar ruangan, agar tidak mengganggu aktivitas kerja pegawai, pengawasan dari pimpinan dan hubungan kerja baik dengan atasan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja karyawan belum sepenuhnya terpenuhi seperti,

Kurangnya penerangan ruangan sehingga mengganggu penglihatan karyawan dalam bekerja, AC yang hanya berfungsi 1 saja di dalam ruangan yang berisi banyak karyawan sehingga mengakibatkan karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja para pegawai, budaya organisasi berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya, sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain, budaya organisasi tersebut kemudian melekat pada keseharian para pegawai yang di implementasi kan dalam suatu budaya organisasi.

Budaya organisasi juga berkaitan erat dengan pemberdayaan pegawai (employee) di suatu organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya (Dunggio, 2020). Menyadari pentingnya peranan sumber daya manusia tersebut pimpinan perusahaan telah banyak melakukan kegiatan untuk memberdayakan para karyawan sehingga memiliki kemampuan dan kinerja yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan yaitu peningkatan kesejahteraan karyawan. Salah satu upaya untuk mendorong tumbuh dan berkembangnya budaya perusahaan, pimpinan perusahaan telah banyak melakukan kegiatan seperti mengadakan pendidikan serta pelatihan kepada karyawan, memberikan pengawasan, memberikan aturan-aturan dan lain sebagainya dengan harapan mampu meningkatkan kinerja kerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Menurut (Afandi, 2018) “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”. Sedangkan menurut (Burhannudin, et al., 2019), “lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan”.

Budaya Organisasi

Menurut (Wijaya, 2022) Budaya Organisasi adalah sebuah tata nilai yang harus di sepakati dan di patuhi oleh seluruh anggota organisasi yang sifatnya dinamis dan

mampu untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Sedangkan menurut (Hidayat, 2021) mendefinisikan “Budaya merupakan nilai-nilai yang dimiliki manusia, bahkan mempengaruhi sikap dan perilaku manusia”.

Kinerja Karyawan

Menurut (Hanafi, et al., 2018), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut (Kusumayanti, et al., 2020) “kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

METODE PENELITIAN

Tempat penelitian yang diambil oleh peneliti di PT Zulu Alpha Papa Jakarta yang berlokasi di The Bellezza Shopping Arcade Lt. GF Unit 56-57, Jl. Letjen Soepeno, Kebayoran Lama Jakarta Selatan 12210. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif. Jumlah sampel yaitu sebanyak 83 responden dengan teknik sampel acak sederhana. Pengumpulan data dilakukan secara langsung, melalui sebaran kuesioner. Skala instrumen penelitian adalah likert. Data penelitian dianalisis menggunakan teknik regresi linear yang terdiri dari uji parsial, simultan dan determinan.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji pertanyaan ataupun pernyataan pada kuesioner yang disebar valid atau tidak valid. Perhitungannya dengan cara membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan tingkat signifikan (kesalahan) 0,05% atau (5%). Bila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid (Mustopa, et al., 2022). Untuk menentukan data yang diperoleh dari hasil penelitian dapat digunakan atau tidak maka penulis menggunakan uji validitas. Berdasarkan keterangan hasil Uji data, menunjukan semua butir pernyataan dalam penelitian ini memiliki nilai korelasi (Pearson correlation) lebih besar dari 0,30. Artinya, tanggapan responden atas pertanyaan yang diajukan memiliki

tingkat kebenaran jawaban yang memadai sehingga dapat digunakan sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), budaya organisasi (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbatch Alpha lebih besar dari 0,60. Artinya, data penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik, sehingga data penelitian memiliki kelayakan untuk dianalisis.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data penelitian memiliki sebaran yang linear dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Artinya, data penelitian memiliki tingkat kenormalan yang baik, sehingga data dapat menjelaskan fenomena objek penelitian yang akan dianalisis.

Temuan Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai regresi sebesar 0,536. Pengaruh positif mengindikasikan bahwa peningkatan dalam variabel "lingkungan kerja" akan menyebabkan peningkatan dalam variabel "kinerja karyawan." Sedangkan pengaruh signifikan mengindikasikan bahwa hubungan antara "lingkungan kerja" dan "kinerja karyawan" tidak terjadi secara kebetulan, tetapi memiliki dasar statistik yang kuat. Nilai regresi sebesar 0,536 yakni mengukur sejauh mana perubahan dalam variabel "lingkungan kerja" dapat dijelaskan oleh perubahan dalam variabel "kinerja karyawan" setelah mengontrol faktor-faktor lain. Nilai regresi 0,536 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, dan perubahan sebesar 1 unit dalam lingkungan kerja akan menghasilkan perubahan sekitar 0,536 unit dalam kinerja karyawan.

Hal ini memiliki implikasi praktis yang signifikan dalam manajemen sumber daya manusia dan pengembangan organisasi:

1. **Pengelolaan Lingkungan Kerja.** Organisasi perlu memastikan bahwa lingkungan kerja mereka mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Ini termasuk

aspek seperti komunikasi yang baik, dukungan dari rekan kerja dan manajemen, serta kebijakan-kebijakan yang mempromosikan keseimbangan kerja-hidup.

2. Evaluasi dan Peningkatan. Organisasi perlu terus-menerus mengevaluasi dan memperbaiki lingkungan kerja mereka berdasarkan umpan balik karyawan dan hasil penelitian. Hal ini dapat melibatkan perbaikan dalam budaya organisasi, sistem komunikasi, serta pengembangan program-program yang meningkatkan kesejahteraan karyawan.
3. Kepuasan dan Retensi Karyawan. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan membantu organisasi dalam mempertahankan bakat-bakat yang ada. Karyawan yang merasa dihargai dan nyaman di lingkungan kerja cenderung lebih setia terhadap organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai regresi sebesar 0,308. Pengaruh positif mengindikasikan bahwa peningkatan dalam variabel "budaya organisasi" akan berdampak positif pada variabel "kinerja karyawan." Sedangkan pengaruh signifikan mengindikasikan bahwa hubungan antara "budaya organisasi" dan "kinerja karyawan" tidak terjadi secara kebetulan, tetapi memiliki dasar statistik yang kuat. Nilai regresi sebesar 0,308 yakni mengukur sejauh mana perubahan dalam variabel "budaya organisasi" dapat dijelaskan oleh perubahan dalam variabel "kinerja karyawan" setelah mengontrol faktor-faktor lain. Nilai regresi sebesar 0,308 mengindikasikan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja karyawan, dan perubahan sebesar 1 unit dalam budaya organisasi akan menghasilkan perubahan sekitar 0,308 unit dalam kinerja karyawan.

Dalam konteks praktis, implikasi penelitian ini memiliki dampak yang signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia dan pengembangan organisasi:

1. Pembentukan Budaya Organisasi yang Positif. Organisasi perlu mempertimbangkan bagaimana mereka dapat membentuk dan memelihara budaya organisasi yang mendukung kinerja tinggi. Ini dapat melibatkan pengembangan nilai-nilai organisasi yang jelas, norma-norma etika kerja, dan sikap yang mendukung kolaborasi dan komunikasi yang baik.

2. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan. Organisasi dapat memberikan pelatihan kepada karyawan untuk memahami dan mengadopsi budaya organisasi yang diinginkan. Ini akan membantu dalam meningkatkan pemahaman mereka tentang nilai-nilai organisasi dan bagaimana mereka dapat berkontribusi dengan cara yang konsisten dengan budaya tersebut.
3. Pengukuran dan Pemantauan. Penting untuk terus memantau budaya organisasi dan kinerja karyawan. Ini dapat melibatkan survei karyawan, umpan balik rutin, dan evaluasi terhadap sejauh mana budaya organisasi yang diinginkan tercermin dalam praktik sehari-hari.

Pengaruh Simultan

Hasil uji regresi menunjukkan pengaruh simultan yang menunjukkan lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai kontribusi sebesar 56,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh "lingkungan kerja" dan "budaya organisasi" terhadap "kinerja karyawan" tidak dapat dipisahkan. Kedua faktor ini bekerja bersama-sama dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh salah satu dari keduanya, tetapi oleh kombinasi keduanya.

Pengaruh positif mengindikasikan bahwa perubahan yang lebih baik dalam "lingkungan kerja" dan "budaya organisasi" akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Pengaruh signifikan menunjukkan bahwa hubungan ini tidak terjadi secara kebetulan, tetapi memiliki dasar statistik yang kuat.

Nilai kontribusi sebesar 56,3% sangat signifikan. Ini mengindikasikan bahwa sekitar 56,3% dari variasi dalam kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh faktor-faktor "lingkungan kerja" dan "budaya organisasi." Ini adalah kontribusi yang substansial, yang menunjukkan pentingnya faktor-faktor ini dalam mencapai kinerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini memberikan wawasan yang berharga tentang pentingnya budaya organisasi dan lingkungan kerja yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang memahami dan mengelola dengan baik faktor-faktor ini dapat mencapai kinerja yang lebih tinggi dan keberhasilan jangka panjang yang lebih baik. Kemudian Organisasi perlu memprioritaskan pengembangan budaya organisasi yang positif. Ini termasuk membentuk nilai-nilai yang konsisten dengan visi dan misi

organisasi, mempromosikan norma-norma etika kerja yang tinggi, dan menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi dan inovasi. Selain itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung karyawan. Ini mencakup aspek seperti fasilitas yang nyaman, komunikasi yang efektif, dukungan manajemen, dan peluang pengembangan karir yang jelas.

KESIMPULAN

Temuan dari penelitian ini bahwa lingkungan dan budaya organisasi merupakan faktor yang secara langsung memiliki dampak positif dan negatif terhadap kinerja karyawan. Maka dari pada itu, Organisasi harus secara teratur memantau dan mengevaluasi budaya organisasi dan lingkungan kerja mereka. Ini dapat melibatkan survei karyawan, umpan balik rutin, dan analisis data untuk memastikan bahwa perbaikan yang diperlukan dapat dilakukan.

Dengan memahami bahwa "lingkungan kerja" dan "budaya organisasi" memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan, organisasi dapat berusaha untuk meningkatkan kedua faktor ini, yang pada gilirannya, dapat mengarah pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan dan mencapai tujuan organisasi yang lebih baik. Dalam banyak contoh, organisasi yang memiliki budaya organisasi yang kuat dan lingkungan kerja yang mendukung dapat menjadi lebih kompetitif dalam merekrut dan mempertahankan bakat-bakat terbaik. Karyawan cenderung lebih setia dan berkinerja tinggi dalam lingkungan seperti itu.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal maksipreneur: manajemen, Koperasi, dan entrepreneurship*, 8(2), 191-206.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Dungingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1-9.
- Hanafi, A. S., Almy, C., & Siregar, M. T. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Industri dan Logistik*, 2(1), 52-61.

- Herdiyanti, H., Wijaya, M., & Pribadi, T. (2021). Pengaruh Self Confidence Dan Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN IVMedan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 129-135.
- Hidayat, S. (2021). Implikasi dan konsekwensi nilai-nilai local wisdom (kearifan lokal) dalam kepemimpinan di era globalisasi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 2113-2122.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Bening*, 7(2), 178-192.
- Mundakir, M., & Zainuri, M. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 26-36.
- Mustopa, Y., Astuti, M., & Sukmasari, D. (2022). PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN TATA USAHA NEGARA BANDAR LAMPUNG. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan (JAK)*, 27(1), 47-54.
- Nisa, I. C., Rooswidjajani, R., & Fristin, Y. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2).
- Wijaya, S. (2022). Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Retensi Karyawan. *Jurnal Bina Manajemen*, 11(1), 199-213.