



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SECURINDO PACKATAMA INDONESIA

Sunaryo

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang
Email: dosen01010@unpam.ac.id

ABSTRACT

Purpose. *This research aims to determine and analyze the influence of Environment, Motivation and Organizational Culture on Employee Performance at PT Securindo Packatama Indonesia.*

Methods. *The research design uses a causal design with a quantitative approach. The population in this research is all employees at PT Securindo Packatama Indonesia. The sample used in this research was 60 respondents. The data collection method is through distributing questionnaires. The data analysis method uses SEM – PLS.*

Findings. *The results of the research findings show that the environment has a positive and significant effect on employee performance at PT. Dana Purna Investama with an original sample value of 0.196. Motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Dana Purna Investama with an original sample value of 0.237. Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance at PT. Dana Purna Investama with an original sample value of 0.583.*

Implication. *Environment, Motivation and Organizational Culture in this research have an influence on employee performance, so companies need to provide a good working atmosphere, giving rewards, giving praise and giving bonuses so that employees are more enthusiastic about working.*

Keyword: *Work environment; Motivation; Organizational culture; Employee performance*

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Securindo Packatama Indonesia.

Metode. Desain penelitian menggunakan desain kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam peneliti ini adalah seluruh Karyawan pada PT Securindo Packatama Indonesia. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Metode analisis data menggunakan SEM – PLS.

Hasil. Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dana Purna Investama dengan nilai *original sample* sebesar 0,196. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dana Purna Investama dengan nilai *original sample* sebesar 0,237. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dana Purna Investama dengan nilai *original sample* sebesar 0,583.

Implikasi. Lingkungan Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi dalam penelitian ini memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan demikian perusahaan perlu memberikan suasana kerja yang baik pemberian *reward*, memberikan pujian, dan pemberian bonus agar para karyawan lebih bersemangat lagi dalam bekerja.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Motivasi; Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Perkembangan perekonomian global dan kemajuan teknologi yang begitu pesat berdampak pada munculnya persaingan usaha yang begitu ketat dan terjadi di segala lini. Lingkungan yang sangat kompetitif ini menuntut dunia usaha untuk beradaptasi dengan tuntutan pasar sehingga memerlukan respon yang cepat dan fleksibel dalam meningkatkan pelayanan kepada pelanggan. Untuk itu diperlukan perubahan struktural dalam pengelolaan usaha dengan cara mengurangi rentang pengendalian manajemen, dengan cara dipangkas sedemikian rupa sehingga menjadi lebih efektif, efisien dan produktif. Berkaitan dengan hal tersebut, dapat dimengerti jika muncul kecenderungan outsourcing, yaitu menyerahkan sebagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang sebelumnya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut perusahaan penerima pekerjaan (Asnawi, 2015).

Lingkungan kerja merupakan faktor yang juga mempengaruhi perilaku manusia dalam bekerja, yaitu lingkungan atau kondisi masyarakat sekitar dimana individu tersebut berada atau bertempat tinggal. Lingkungan kerja dapat berupa: kondisi kerja (tata letak, ventilasi, kebisingan), hubungan dengan rekan kerja dan kondisi keamanan, (Sedarmayanti, 2017). Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka pegawai dapat bekerja secara maksimal sehingga kinerja pegawai pun akan baik. Lingkungan kerja yang nyaman akan menyebabkan peningkatan prestasi kerja karyawan, (Gunawan, 2020).

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Jika motivasi karyawan tinggi maka akan menyebabkan kinerjanya maksimal, namun jika sebaliknya maka kinerjanya tidak sesuai dengan harapan perusahaan itu sendiri. Tanpa motivasi kerja maka perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan yang maksimal, motivasi menyebabkan setiap orang bekerja dengan giat dan tekun. Motivasi seseorang bisa datang dari dalam maupun luar. Motivasi kerja muncul karena adanya kebutuhan, karena uang, imbalan yang dikenal dengan faktor ekstrinsik dan intrinsik (Budi, dkk., 2019).

Upaya meningkatkan kinerja karyawan antara lain dengan memperhatikan budaya organisasi perusahaan. Untuk mencapai hasil yang diharapkan maka perusahaan dalam hal ini harus mampu menerapkan budaya organisasi yang baik dan mampu mengelola konflik-konflik yang ada. Robbins (2016) menjelaskan bahwa budaya organisasi mempengaruhi cara anggota organisasi bertindak sebagai akibat dari nilai, tradisi, dan cara kerja mereka.

Terdapat gap penelitian pada penelitian-penelitian sebelumnya yang meneliti lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, seperti penelitian Rahmayanti dan Afandi (2014); Arianto (2013); dan Gunawan (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesenjangan penelitian berikutnya adalah motivasi terhadap kinerja karyawan pada penelitian Setya dkk, (2019); Shanty (2017); dan Hasmalawati (2018) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Research gap variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada penelitian Srikaningsih (2017); Sinta (2015); dan Megantara et al, (2019) menyatakan Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu telah banyak membahas tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, namun masih terdapat perbedaan antara peneliti yang satu dengan peneliti lainnya yang disebutkan di atas, sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengkonfirmasi kesenjangan yang ada dalam penelitian ini. hasil penelitian sebelumnya.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Lingkungan Kerja

Menurut Haynes, Suckley, dan Nunington, (2019) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat-alat yang ditemui, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai hasil pekerjaannya baik sebagai individu maupun sebagai individu. sebuah kelompok. Menurut Buttigieg, Azzopardi, dan Cassar (2019), lingkungan kerja adalah seluruh aspek pekerjaan fisik, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas. Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana terdapat suatu kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Motivasi

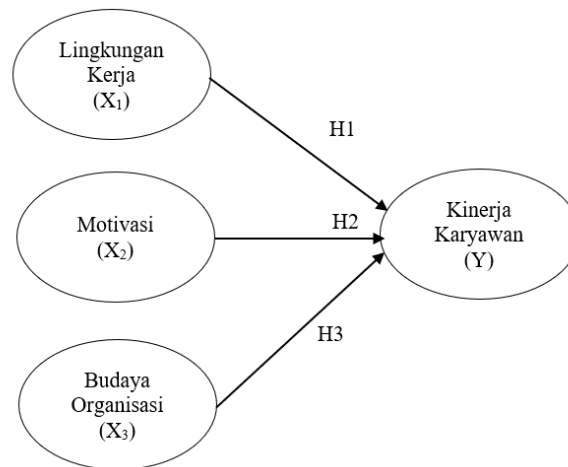
Menurut Giamos (2023) motivasi adalah suatu aktivitas perilaku yang bekerja dalam upaya memenuhi kebutuhan yang diinginkan. Selain itu, Khan, Proverbs, dan Xiao (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah keadaan mental yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan yang mengarahkan dan menyalurkan tingkah laku, sikap dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan. Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan perangsang hasrat (want) dan penggerak kemauan seseorang untuk bekerja. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Budaya Organisasi

Menurut Mulyadi (2015) Budaya organisasi merupakan suatu alat atau solusi pemecahan masalah, yang secara konsisten dapat bekerja dengan baik pada suatu kelompok atau lembaga tertentu dalam menghadapi permasalahan eksternal maupun internal, sehingga dapat ditularkan atau diajarkan kepada anggotanya, baik yang baru maupun baru. dan kuno sebagai metode persepsi, pemikiran dan perasaan sehubungan dengan permasalahan tersebut. Menurut Wardiah (2016), budaya organisasi pada hakikatnya adalah nilai-nilai dasar organisasi yang akan menjadi landasan sikap, perilaku dan tindakan seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam suatu organisasi dan merupakan seperangkat norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku yang dianut bersama dalam organisasi.

Kinerja Karyawan

Varshney dan Varshney (2023) menyatakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Yang, Luu, dan Wang (2023) memberikan definisi bahwa kinerja merupakan salah satu dari total kumpulan pekerjaan yang ada pada diri pekerja. Menurut Sutrisno (2017) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang berdasarkan perilaku kerjanya dalam menjalankan aktivitas kerja.



Hipotesis

Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan

Wibowo (2016) menyatakan bahwa penciptaan lingkungan yang sehat secara tidak langsung akan mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat menimbulkan dampak negatif, salah satunya adalah interaksi antar karyawan yang dapat memicu terjadinya konflik dan masalah dalam pekerjaan, namun dampak positifnya yaitu tercapainya kinerja yang dinamis karena adanya penyesuaian terhadap tantangan dalam lingkungan internal organisasi dan eksternal karena pengaruh globalisasi. Menurut Sedarmayanti (2017) Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja dapat dilihat dari fisik (Penerangan yang cukup, suhu udara yang baik, suara bising, pewarnaan, ruang gerak yang cukup, keamanan) serta lingkungan kerja non fisik (hubungan antar karyawan). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sulistiawan, Riadi, dan Maria (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Juliani dan Suputra (2020) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Djastuti (2015) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2017) motivasi karyawan merupakan hal yang paling penting karena dengan adanya motivasi karyawan diharapkan memiliki dorongan untuk mau bekerja dengan giat dan antusias dalam menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Manfaat dari motivasi sendiri adalah sebagai gairah dalam mendorong produktivitas kerja karyawan. Winardi (2016) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif.

Penelitian yang dilakukan oleh Santoso (2018) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Gunawan (2020), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Tarjo (2020) juga menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Ardani *et al.*, (2018) menyatakan bahwa Budaya Organisasi dapat memengaruhi kinerja karyawan. Budaya Organisasi dapat dilihat berdasarkan karakteristik budaya organisasi yang ada pada nilai-nilai perusahaan yaitu "*wallet way*" yang terdiri dari inovasi, perhatian pada detail, orientasi pada hasil, orientasi pada tim, dan keagresifan. Budaya organisasi dapat mendorong atau menurunkan kinerja pegawai, tergantung dari sifat, nilai-nilai, keyakinan, dan norma-norma yang dianut. Karakteristik budaya organisasi diapresiasi sebagai budaya organisasi yang mempunyai kekuatan, apabila budaya tersebut berpengaruh dominan maka dikatakan kuat sedangkan apabila budaya tersebut kurang berpengaruh maka dikatakan lemah. Semakin kuat budaya organisasi, berarti semakin kuat pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sulistiawan, Riadi, dan Maria (2017) Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Gunawan (2020), Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Pawirosumarto, Sarjana, & Gunawan, (2017) Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Metode Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan desain penelitian kausal. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kausal adalah hubungan sebab akibat. Penelitian kausal digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat yang terjadi antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk menguji pengaruh Lingkungan (X1), Motivasi (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Securindo Packatama Indonesia yang berjumlah 60 orang. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 60 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh.

Jenis dan sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dimana data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari perorangan atau individu, melalui hasil pengisian kuesioner. Teknik pengumpulan data utama dalam penelitian ini adalah melalui metode survei untuk memperoleh pendapat individu dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Teknik yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data adalah dengan menggunakan Google Forms. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi Partial Least Square (PLS) untuk menguji hipotesis. PLS adalah metode statistik SEM berbasis varian yang dirancang untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi masalah spesifik data (Ghozali & Latan, 2017).

4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Outer Model

Indikator konstruk dihitung dengan PLS (Partial Least Square). Menurut Ghozali (2017), suatu indikator dikatakan mempunyai validitas yang baik apabila nilainya lebih besar dari 0,70 dan nilai loading factor sebesar 0,50 hingga 0,60 dianggap cukup.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Konvergen

Variable	Indicator	Loading Factor	Information
Lingkungan Kerja	LK1	0,794	Valid
	LK2	0,868	Valid
	LK3	0,811	Valid
	LK4	0,757	Valid
	LK5	0,855	Valid
Motivasi	MK1	0,798	Valid
	MK2	0,823	Valid
	MK3	0,885	Valid
	MK4	0,871	Valid
	MK5	0,834	Valid
Budaya Organisasi	B01	0,852	Valid
	B02	0,836	Valid
	B03	0,868	Valid
	B04	0,870	Valid
	B05	0,913	Valid
	B06	0,859	Valid
Kinerja Karyawan	KK1	0,852	Valid
	KK2	0,872	Valid
	KK3	0,842	Valid
	KK4	0,897	Valid
	KK5	0,845	Valid
	KK6	0,827	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas konvergen termodifikasi pada Tabel 2 dan Gambar 3 di atas, terlihat bahwa seluruh indikator telah memenuhi validitas konvergen karena memiliki nilai loading factor diatas 0,70. Pengujian validitas diskriminan yaitu indikator reflektif dapat dilihat pada cross-loading antara indikator dengan konstraknya. Suatu indikator dapat dinyatakan valid apabila mempunyai loading faktor yang paling tinggi terhadap konstruk yang dituju dibandingkan dengan memuat faktor untuk konstruk lainnya.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Diskriminan

	Lingkungan Kerja	Motivasi	Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
LK1	0,794	0,407	0,457	0,561
LK2	0,868	0,417	0,560	0,581
LK3	0,811	0,361	0,476	0,537
LK4	0,757	0,398	0,462	0,463
LK5	0,855	0,460	0,610	0,632
MK1	0,297	0,798	0,366	0,451
MK2	0,380	0,823	0,348	0,506
MK3	0,451	0,885	0,421	0,575
MK4	0,472	0,871	0,478	0,543
MK5	0,484	0,834	0,502	0,566
B01	0,549	0,522	0,852	0,706
B02	0,529	0,542	0,836	0,714
B03	0,475	0,412	0,868	0,672
B04	0,601	0,401	0,870	0,663
B05	0,578	0,404	0,913	0,778
B06	0,549	0,351	0,859	0,753
KK1	0,639	0,521	0,707	0,852
KK2	0,577	0,578	0,744	0,872
KK3	0,562	0,594	0,680	0,842
KK4	0,660	0,492	0,754	0,897
KK5	0,552	0,418	0,685	0,845

	Lingkungan Kerja	Motivasi	Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
KK6	0,514	0,629	0,675	0,827

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Hasil estimasi cross loading pada tabel diatas menunjukkan nilai loading masing-masing indikator terhadap konstruk nilai cross loading. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk atau variabel telah memenuhi validitas diskriminan lebih baik dibandingkan indikator pada blok lainnya.

Tabel 3 Validitas Diskriminan (Kriteria Fornell Larcker)

	Lingkungan Kerja	Motivasi	Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	0,818			
Motivasi	0,501	0,843		
Budaya Organisasi	0,631	0,505	0,866	
Kinerja Karyawan	0,683	0,630	0,827	0,856

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Pada Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa akar kuadrat rata-rata varians yang diekstraksi (AVE) setiap konstruk lebih besar dibandingkan korelasi antara konstruk satu dengan konstruk lainnya dalam model. Nilai AVE berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa konstruk pada model estimasi memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Tabel 4 Average Variance Extracted (AVE)

No	Variabel	AVE
1	Lingkungan Kerja	0,669
2	Motivasi	0,710
3	Budaya Organisasi	0,751
4	Kinerja Karyawan	0,733

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Dari tabel 4 diatas terlihat bahwa nilai Average Variance Extracted (AVE) masing-masing variabel mempunyai nilai diatas 0,50 sehingga tidak terdapat masalah validitas konvergen pada model yang telah diuji. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa masing-masing variabel mempunyai validitas diskriminan yang baik.

Tabel 5 Composite Reliability and Cronbach's Alpha

No	Variable	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Information
1	Lingkungan Kerja	0,876	0,910	Reliabel
2	Motivasi	0,898	0,924	Reliabel
3	Budaya Organisasi	0,933	0,948	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,927	0,943	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan tabel 5 diatas terlihat bahwa hasil pengujian Composite Reliability dan Cronbach's Alpha menunjukkan nilai yang memuaskan yaitu semua variabel laten reliabel karena seluruh nilai variabel laten mempunyai nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha 0,70. Jadi dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan sebagai alat penelitian telah reliabel dan konsisten.

Structural Model Evaluation (Inner Model)

Table 6 R² Value of Endogenous Variables

Endogenous Variables	R Square
Kinerja Karyawan	0.766

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Model pengaruh variabel laten independen (Lingkungan, Motivasi dan Budaya Organisasi) terhadap Kinerja Pegawai memberikan nilai R-square sebesar 0,766 termasuk dalam kategori tinggi yang dapat diartikan bahwa variabilitas konstruk Kinerja Pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk Lingkungan, Motivasi dan Budaya Organisasi sebesar 76,6% sedangkan 23,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

Table 7 Q-square test results

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Lingkungan Kerja	300,000	300,000	
Motivasi	300,000	300,000	
Budaya Organisasi	360,000	360,000	
Kinerja Karyawan	360,000	165,571	0,540

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

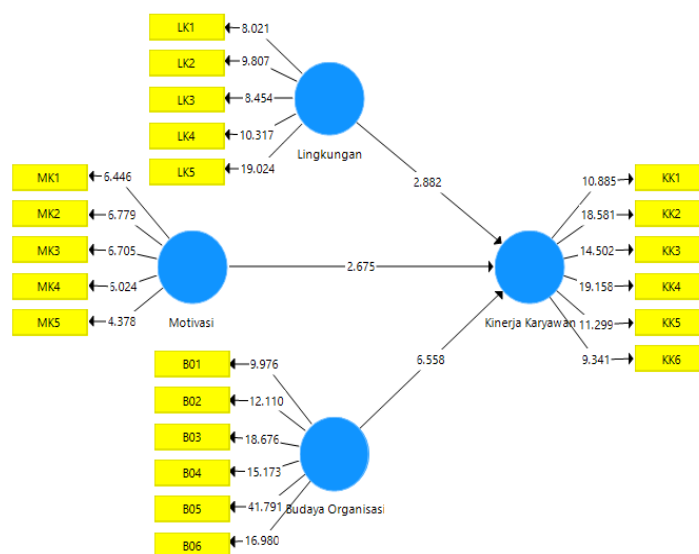
Tabel 7 menunjukkan bahwa analisis data relevansi prediktif Q² pada konstruk eksogen atau independen Lingkungan, Motivasi dan Budaya Organisasi mempunyai nilai 0,540 > 0 artinya dapat disimpulkan bahwa variabel eksogen Lingkungan, Motivasi dan Budaya Organisasi adalah tepat atau relevan jika digunakan sebagai prediktor konstruk endogen Kinerja Karyawan.

Nilai estimasi hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan. Nilai signifikansi hipotesis ini dapat diperoleh dengan prosedur bootstrapping. Melihat signifikansi hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T-statistik pada algoritma bootstrapping report. Untuk mengetahui signifikan atau tidak dapat dilihat dari T-tabel pada alpha 0,05 (5%) = 1,96, kemudian T-tabel tersebut dibandingkan dengan T-hitung (T-statistik).

Table 8 Hypothesis Testing Results

	Original Sample	T Statistics	P Values	Keputusan
Lingkungan -> Kinerja Karyawan	0,196	2,882	0,004	Diterima
Motivasi -> Kinerja Karyawan	0,237	2,675	0,008	Diterima
Budaya Organisasi -> Kinerja Karyawan	0,583	6,558	0,000	Diterima

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)



Gambar 2 Bootstrapping

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0,196, nilai t-statistic sebesar 2,882 > 1,96, dan p-value sebesar 0,004 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawannya. Lingkungan merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja, karena dengan lingkungan yang mendukung baik suasana maupun sarana prasarana akan membuat pegawai lebih aktif dalam bekerja.

Seperti yang diungkapkan oleh Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja yang aman dan nyaman terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman tercipta melalui hubungan yang harmonis antara rekan kerja, bawahan dan atasan serta didukung dengan

fasilitas yang memadai. Lingkungan kerja yang seperti ini akan memberikan dampak positif bagi karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Dan juga hal ini sangat penting untuk mendapat perhatian organisasi karena sering kali para pegawai enggan bekerja karena tidak adanya kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang menyenangkan sehingga dapat menyebabkan terganggunya kerja pegawai.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sulistiawan, Riadi, dan Maria (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Juliani dan Suputra (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian Djastuti (2015), lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis kedua (H2) pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0,237. Nilai t-statistic sebesar $2,675 > 1,96$, dan p-value sebesar $0,008 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang ada dalam diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang lebih baik atau kinerja akan meningkat.

Motivasi kerja merupakan suatu hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh para pegawai, pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik akan melaksanakan tugasnya dengan sepenuh hati, pegawai juga akan lebih disiplin, pegawai yang mempunyai motivasi dapat disebabkan oleh beberapa hal seperti gaji, hubungan kerja yang baik. antar karyawan bahkan hubungan dengan atasan dapat dikatakan harmonis. Jika seseorang termotivasi, maka karyawan akan berusaha kuat karena motivasi adalah munculnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan komitmen penuh untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya oleh Santoso (2018) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Gunawan (2020), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Tarjo (2020) juga menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji hipotesis ketiga (H3) pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0,583. Nilai t-statistik $6,558 > 1,96$, dan p-value $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Budaya Organisasi maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai. Budaya organisasi perusahaan yang kuat akan menumbuhkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri karyawan sehingga mampu memotivasi mereka untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Budaya organisasi dalam penelitian ini merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan karyawan mampu menerapkan budaya organisasi perusahaan dengan baik, artinya nilai-nilai perusahaan dipahami dengan baik dan dijalankan secara terus menerus agar bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. sudah menjadi kebiasaan, sudah mengakar dan pegawai pun tidak perlu diawasi, mereka akan bekerja sesuai tugas masing-masing, bukan karena ada atasan, pegawai bekerja dengan baik, lebih karena rasa tanggung jawab terhadap bekerja.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sulistiawan, Riadi, dan Maria (2017) Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Gunawan (2020), Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian Pawirosumarto, Sarjana, & Gunawan, (2017) Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang

perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

6. Kesimpulan

Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Securindo Packatama Indonesia. Hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja karyawannya. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Securindo Packatama Indonesia. Hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa semakin baik motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Securindo Packatama Indonesia. Hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), Hal:191-200
- Asnawi. R. (2015). Sistem Pengupahan Outsourcing Pada PT. Yogi Pratama Mandiri Pekanbaru Dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Thesis*, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Buttigieg, S.C., Azzopardi, E.-A. & Cassar, V. (2019), The Mediating Role of Burnout in the Relationship between Perceived Patient-safe, Friendly Working Environment and Perceived Unsafe Performance in an Obstetric Unit, *Structural Approaches to Address Issues in Patient Safety (Advances in Health Care Management, Vol. 18)*, pp. 99-118.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2017). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0*. Semarang: Badan. Penerbit Universita Dipenogoro.
- Giamos, D., Shkoler, O., Tziner, A., Vasiliu, C. and Shertzer, Y. (2023), Work motivation in three-way interaction with organizational justice across four different managerial positions. *Journal of Advances in Management Research*. 20(3). pp. 513-538.
- Gunawan, A. (2019). Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja. *ProBank : Jurnal Ekonomi Dan Perbankan*, 5(2), 193–205.
- Hair, Joe F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19 (2), 139–151.
- Hasibuan, M. S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasmalawati, N. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Intuisi Jurnal Psikologi Ilmiah*, 10 (1), 26–35.
- Haynes, B.P., Suckley, L., & Nunnington, N. (2019). Workplace alignment: An evaluation of office worker flexibility and workplace provision, *Facilities*, Vol. 37 No. 13/14, pp. 1082-1103. <https://doi.org/10.1108/F-07-2018-0082>
- Juliani, N. P. S., & Suputra, G. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Desa Sangheh Abiansemal Badung. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(1), 335–348.
- Khan, S.B., Proverbs, D.G. & Xiao, H. (2022). The motivation of operatives in small construction firms towards health and safety – A conceptual framework, *Engineering, Construction and Architectural Management*. 29(1), pp. 245-261.

- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Megantara, I., Suliyanto, & Purnomo, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi (JEBA)*, 21.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P.K. & Gunawan, R. (2017), The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia, *International Journal of Law and Management*, 59(6), pp. 1337-1358.
- Rahmayanti, D., & Afandi, I. (2014). Analisis pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 13(1), Hal. 556-560.
- Robbins, S. P., & Judge, T.A. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, A. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panin Bank Cabang Pondok Indah. *Jurnal Kreatif: Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan*, 6(1).
- Sari, A., Andika, R., & Hasibuan, H.A. (2022). *An Influence of Organizational Culture, Motivation and Work Discipline on Performance of Employees at the Center For Forest Area Construction, Region I, Medan*. *Rowter Journal* 1(1).
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Setya, B.A., Kusumayudha, M.R., & Riana, D. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 19, No.3(3).
- Shanty, D., & Mayangsari, S. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan dengan komitmen Organisasi Sebagai Variabel intervening. *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi Dan Keuangan Publik*, 12 (2), 102–120.
- Shinta, H. M. C. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 15, 33–44.
- Sriekaningsih, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Borneo Administrator*. 13(1), 57–72.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sulistiawan, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal FEB UNMUL*, 14(2), 61–69.
- Tarjo. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Teknologi Dan Inovasi Pendidikan (JARTIKA)*, 3(2), 322–330.
- Varshney, D., & Varshney, N.K. (2023). Self-concept and job performance: the mediating role of resilience, *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-10-2022-0548>
- Wardiah, M. L. (2016). *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Yang, M., Luu, T.T., & Wang, D. (2023). the effect of internal knowledge transfer on the relationship between personality traits and employee service performance: a multilevel model, *Journal of Knowledge Management*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2022-0827>