

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS SOSIAL PROVINSI SULAWESI SELATAN

Lola Novita

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Wira Bhakti Makassar
lolanov71@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of the work environment and organizational culture on employee performance at the Social Service Office of South Sulawesi Province, as well as to determine the most influential factors on employee performance. The research population is all employees at the Social Service Office of South Sulawesi Province, totaling 56 employees. Because the population is small or less than 100 people, the entire population is used as a sample (100% sample). The analytical method used is multiple linear regression analysis. The results showed that the variables of the work environment and organizational culture had a positive and significant effect either partially or jointly on employee performance at the South Sulawesi Provincial Social Service Office, where organizational culture was the most influential factor on employee performance.

Keywords: work environment, organizational culture, and employee performance

History of article	Received: 16-10-2020	Reviewed: 18-11-2020	Revised: 25-11-2020	Accepted: 1-12-2020	Published: 11-12-2020
--------------------	----------------------	----------------------	---------------------	---------------------	-----------------------

PENDAHULUAN

Menghadapi era millennium ketiga, organisasi/perusahaan dituntut memiliki *core competence yang mampu menghasilkan sustainable competitive advantage*. Salah satu faktor kunci menghasilkan *sustainable competitive advantage* adalah tersedianya *intellectual human capital* yang memiliki sifat kreatif, inovatif dan fleksibel.

Kompetensi utama yang menghasilkan *sustainable competitive advantage*, yakni, sumber daya fisik (*physical capital*), sumber daya manusia (*human resource*) dan sumber daya organisasi (*organizational capital*). Dari ketiga jenis sumber daya ini, sumber daya yang sangat memiliki *competitive advantage* tinggi adalah sumber daya manusia (seperti, pengalaman, dan hubungan antar anggota organisasi serta keterampilan organisasional (seperti, struktur pelaporan formal, kontrol, dan hubungan informasi). Keunggulan ini melekat secara organisasional dan dari segi sosial bersifat kompleks dan unik.

Menghadapi kondisi diatas organisasi harus melakukan perubahan yang mendasar yang mencakup nilai-nilai budaya organisasi, sistem, dan struktur. Nilai-nilai yang menjadi penopang budaya ini terbentuk melalui

perjalanan historis organisasi, karena nilai-nilai inilah yang diyakini sebagai kunci suksesnya organisasi.

Ketika konteks zaman telah berubah, situasi menjadi kompetitif dan menuntut kompetensi menjadi nilai penentu kesuksesan organisasi, maka budaya organisasi pun berubah, dengan melakukan perhatian pada kinerja individual. Organisasi yang memiliki budaya akan mampu bertahan melewati sejumlah tantangan yang muncul dalam berbagai masa.

Untuk menanamkan dan memperkuat budaya organisasi adalah menyusun desain dan struktur organisasi, menyusun prosedur dan sistem organisasi, mendesain ruang fisik dan bangunan kantor, menanamkan sejarah, legenda, mitos, dan kejadian-kejadian tertentu, orang-orang penting serta pernyataan formal menyangkut filosofi organisasi. Budaya organisasi yang ada akan mengacu pada rumusan keyakinan (*belief*), nilai-nilai (*value*), dan cara belajar dari pengalaman yang dibangun sepanjang sejarah organisasi dan dimanifestasikan dalam tiap pengaturan materi dan perilaku tiap anggota organisasi tersebut atau nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan

kewajibannya dan juga perilakunya dalam organisasi.

Nilai-nilai yang ada akan membentuk lingkungan kerja merupakan sikap yang tertanam dalam diri untuk senantiasa menghayati dan menghargai suatu pekerjaan dengan terus meningkatkan kualitasnya dari waktu ke waktu. Lingkungan kerja merupakan bagian penting yang menentukan suatu keberhasilan seseorang. Suatu keberhasilan bukan hanya ditentukan karena adanya pengetahuan dan kemampuan menggunakan akal pikiran tapi juga kemampuan untuk mengarahkannya pada kebaikan, baik secara individu ataupun kelompok. Sebagai contoh atas keberhasilan ini adalah masyarakat Jepang yang dipandang sukses di kancah ekonomi dunia dengan menerapkan lingkungan kerja *Bushido*.

Arti penting dari lingkungan kerja terletak pada perannya dalam menentukan keberhasilan seseorang. Keberhasilan yang bersumber dari sikap atau perilaku yang merupakan cerminan dari keyakinan, kecerdasan, semangat, dan keberanian, kehormatan, pengabdian, dan loyalitas yang khas pada seseorang. Sikap mental manusia dan lingkungan kerjanya memiliki keterkaitan dengan iklim dan kondisi lingkungan di mana dia berada. Lingkungan kerja yang dibentuk sejak dini terutama pada lingkungan sekolah menentukan kelak bagaimana lingkungan kerja seseorang.

Perguruan tinggi merupakan institusi pertama kali di mana seseorang dibentuk dan dipersiapkan untuk memiliki lingkungan kerja yang baik. Meningkatkan lingkungan kerja memang tidak bisa dilakukan dengan instan, tetapi perlu etiket dan niat baik, entah secara individual maupun kolektif.

Kekuatan etiket dan niat akan menggeser budaya loyo dan watak lemah. Selain itu, komponen yang tak kalah pentingnya dan bahkan utama adalah disiplin. Sikap disiplin menunjukkan kualitas kepribadian seseorang atau suatu bangsa dalam memiliki reputasi, sebagaimana bangsa Jepang. Disiplin dalam kerja terlihat dengan menghargainya pada jam kerja, tidak keluyuran meninggalkan pekerjaan tanpa ijin apalagi bolos. Dengan disiplin produktivitas akan meningkat. Langsung atau tidak, sikap ini akan membentuk loyalitas pada pekerjaan, menumbuhkan konsistensi, serta progresivitas pekerjaan dari waktu ke waktu. Disiplin kerja hanya bisa diterapkan dengan

menegakkan aturan, memberikan penghargaan (*prizing*) pada yang berprestasi dan sanksi (*punishment*) pada siapapun yang tidak mematuhi.

Seperti halnya pada Kantor Dinas Pendidikan Sosial Provinsi Sulawesi Selatan budaya kerja belum terlaksana dengan baik. Hal tersebut dapat terlihat dengan banyaknya karyawan yang sering terlambat datang ke kantor tanpa ada penjelasan yang jelas, banyak karyawan yang mangkir dari pekerjaannya, banyak pegawai yang hanya datang mengisi absensi kemudian meninggalkan kantor tanpa pemberitahuan kepada pimpinan serta banyak pegawai yang kurang memiliki semangat dan kegairahan kerja.

Selain budaya kerja, yang mempengaruhi kinerja karyawan pada kantor Dinas Provinsi Sulawesi Selatan adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja dapat dilihat dari tata ruang kerja, penerangan, gangguan dalam ruang kerja, keadaan udara, warna dan kebersihan. Lingkungan kerja pada kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan secara umum masih kurang memadai dimana terlihat pada ruangan kerja yang belum tertata rapi, ukurang ruang kerja yang sempit dan kurangnya kebersihan pada ruang kerja.

Suatu lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan kerja karyawan dan sebaliknya lingkungan kerja yang kurang aman dan nyaman dapat menurunkan kinerja karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan salah satunya adalah kondisi kerja. Kondisi kerja dikatakan baik apabila karyawan merasa betah berada di dalam perusahaan dibanding di luar perusahaan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman diciptakan oleh karyawan perusahaan, serta akan menimbulkan semangat dan dapat mendorong efektivitas dari perusahaan dalam menjalankan kegiatan perusahaan serta dapat menimbulkan kegairahan kerja.

Berdasarkan pemaparan diatas, penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai "Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Propinsi Sulawesi Selatan".

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial

Provinsi Sulawesi Selatan?, 2) Di antara kedua variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi, variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan?.

Tujuan penelitian adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, 2) Untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Propinsi Sulawesi Selatan.

TINJAUAN LITERATUR

Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat¹. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja². Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan dalam bekerja³.

Adapun ruang lingkup lingkungan kerja meliputi: 1) bahwa lingkungan kerja tertentu tercermin pada karyawan. gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin yang demokratis akan berpengaruh pula terhadap karyawan, 2) lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor yang menentukan perilaku karyawan⁴.

Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu: 1) Lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai secara langsung

maupun tidak langsung. 2) Lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan⁵.

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas dan prestasi kerja dapat meningkat⁶. Adapun manfaat lingkungan kerja secara rinci adalah sebagai berikut: 1) Pekerjaan bisa selesai dengan tepat, maksudnya adalah menyelesaikan pekerjaan atau tugas sesuai standar yang benar dalam skala waktu yang telah ditentukan, 2) Prestasi kerja pegawai atau pekerja akan langsung dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan memberikan banyak dampak pengawasan yang kemudian semangat juang pegawai atau pekerja menjadi sangat tinggi.

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah: 1) Pelengkap dan fasilitas⁷. Pelengkap dan fasilitas yang harus disediakan seperti meja, kursi, telepon, AC, komputer dan lain-lain. 2) Lingkungan tempat kerja. Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas seperti tata ruang yang baik, suhu dan kelembaban udara yang menyenangkan, suara yang tidak mengganggu konsentrasi bekerja dan lain-lain. 3) Suasana kerja. Suasana kerja yang baik akan dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun dengan baik. Selanjutnya organisasi yang tersusun secara tidak baik dapat menimbulkan pembagian kerja yang tidak jelas, saluran penugasan dan tanggung jawab yang simpang siur dan lain-lain, sehingga dapat mempengaruhi efisiensi pelaksanaan mekanisme kerja.

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan⁸. Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu⁹.

Ada sejumlah cara untuk memahami budaya organisasi antara lain 1) mengamati secara langsung budaya yang ada oleh orang

luar, 2) melakukan riset survei dengan menggunakan daftar pertanyaan dan wawancara yang ditujukan kepada karyawan yang sekarang dan bekas karyawan dan juga orang luar yang dianggap mengetahui organisasi yang bersangkutan, 3) memeriksa dokumen organisasi, 4) menilai budaya organisasi secara langsung⁶.

Dimensi budaya organisasi meliputi 1) kesadaran diri, 2) keagresifan, 3) kepribadian, 4) performa dan 5) orientasi tim¹⁰. Adapun fungsi atau manfaat budaya organisasi adalah: 1) memberikan nuansa yang membedakan dengan organisasi lain dan kesan tersendiri sehingga memberikan citra positif bagi organisasi dimata publik dan pelanggan, 2) memiliki simbol dan nilai-nilai yang menjadi kebanggaan anggota yang ada di dalamnya, 3) membimbing perilaku-perilaku anggotanya ke arah pemikiran konstruktif, berkontribusi positif, dan bekerja efektif mencapai tujuan organisasi, dan 4) membangun kerja sama tim yang solid dan rasa kebersamaan yang tinggi sesama anggota⁹.

Pengertian kinerja (*performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi¹¹. Kinerja individu pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor: 1) harapan mengenai imbalan, 2) dorongan (motivasi), 3) kemampuan, 4) kebutuhan, 5) persepsi terhadap tugas, 6) imbalan internal, 7) imbalan eksternal, 8) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya¹². Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah¹: 1) Faktor kemampuan. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ tinggi dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan, 2) Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang

menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja (pegawai yang tidak efektif), yaitu⁵: 1) Faktor organisasi. Faktor organisasi meliputi keterlambatan, kehadiran, pelatihan, penurunan produktivitas, perombakan rencana/jadwal, peningkatan tanggung jawab kepengawasan, kekeliruan dan ketidakefisienan, kehilangan investasi, semangat, rekrutment, seleksi dan penempatan, kekurangan biaya, kompensasi sebenarnya. 2) Faktor individu. Faktor individu meliputi pengaruh karier, pengaruh kemampuan, pengaruh sosial, pengaruh keluarga, dan pengaruh psikologis. 3) Faktor sosial. Faktor sosial meliputi ketidakpuasan klien, hubungan masyarakat, kredibilitas dan abilitas sistem untuk memberikan pelayanan yang efektif, kekurangan dalam hal kualitas pelayanan pendidikan, hasil gagal diperoleh sesuai dengan standar.

Indikator kinerja yaitu: 1) Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan, 2) Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan, 3) Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang, 4) Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja¹³.

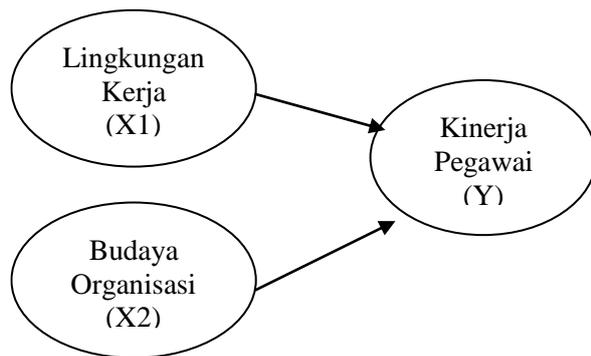
Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang sejalan dengan penelitian ini. Untuk mendukung penelitian ini, penulis mengacu pada penelitian terdahulu sebagai berikut: 1) Penelitian oleh Inuh (2016)¹⁴, merupakan penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif berdasarkan data statistik dan empiris. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Bandara Udara Tambolaka Sumba Barat Daya. 2) Penelitian yang kedua dilakukan oleh Sulistiawan et al (2017)¹⁵, menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sebulu II.

Adapun hipotesis penelitian ini adalah:

- H1: Lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.
H2: Budaya organisasi paling berpengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Adapun model penelitian berdasarkan penelitian terdahulu dan rumusan hipotesis yang telah dikemukakan dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Model Penelitian



Sumber: penulis (2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk menyelidiki objek (masyarakat) yang dapat diukur dengan angka-angka, sehingga gejala-gejala yang diteliti dapat diukur dengan menggunakan skala-skala, indeks-indeks atau tabel-tabel yang kesemuanya lebih banyak menggunakan ilmu pasti.

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, yang terletak di Jalan Andi Pangeran Pettarani No. 59 Makassar. Adapun waktu penelitian dilakukan selama dua bulan.

Penelitian ini menggunakan jenis data yaitu 1) data kualitatif, 2) data kuantitatif. Sumber data penelitian ini adalah 1) Data primer, data primer adalah data dan informasi langsung yang diperoleh dari responden melalui wawancara atau dengan menggunakan kuesioner yang berkaitan dengan permasalahan penelitian, 2) Data sekunder, data sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan tertulis. Data tersebut disajikan dalam

bentuk laporan, biasanya dalam bentuk angka-angka yang sudah diolah dan ditabulasi berupa laporan tahunan yang disiapkan oleh bagian personalia Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, serta data lainnya yang bersumber dari literatur-literatur yang mendukung permasalahan yang dibahas.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya¹⁶. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai pada kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 56 orang, yang berstatus sebagai karyawan organik (PNS). Karena jumlah populasi kecil atau kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel (sampel 100%).

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu: 1) Wawancara, teknik ini merupakan pengumpulan data untuk memperoleh informasi melalui cara berkomunikasi secara langsung (tatap muka) dengan subyek penelitian (sumbernya), 2) Angket (kuesioner), yaitu pengumpulan data yang dilakukan penulis melalui penyebaran angket kepada karyawan Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan yang menjadi sampel. Angket ini berisi pertanyaan-pertanyaan tentang identitas responden dan variabel-variabel penelitian untuk mencari informasi yang lengkap dari permasalahan yang dibahas, 3) Teknik dokumentasi, teknik ini digunakan untuk memperoleh sejumlah data melalui dokumen tertulis tentang hal-hal yang relevan dengan kebutuhan penulis dalam penulisan ini. Seperti data tentang struktur organisasi, data kepegawaian (personalia) dan sebagainya.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Adapun variabel penelitian ini adalah: 1) Variabel Independen atau variabel bebas (X) terdiri atas: a) Lingkungan kerja (X1), yaitu kondisi yang ada disekitar pegawai baik fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi kinerja, b) Budaya organisasi (X2), yaitu kebiasaan-kebiasaan atau aturan-aturan yang telah disepakati untuk dilakukan oleh pegawai terkait dengan pekerjaan di tempat kerja. 2) Variabel dependen atau variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai, merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam suatu periode.

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda, dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier yang bertujuan untuk menguji sejauh mana dan arah pengaruh lingkungan kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Analisis Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.157	.258		.610	.545
x1	.265	.069	.287	3.864	.000
x2	.702	.074	.709	9.546	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada Tabel 1 kolom Unstandardized Coefficients diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,157 + (0,265)X_1 + (0,702)X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut: a) Konstanta (a) = 0,157. Ini menunjukkan harga konstan, yaitu jika variabel lingkungan kerja (X1), budaya organisasi (X2) = 0, maka kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan tetap sebesar 0,157, b) Koefisien X1 (b1) = 0,265. Ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, atau dengan kata lain, jika variabel lingkungan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan akan bertambah sebesar 0,265. c) Koefisien X2 (b2) = 0,702. Ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, atau dengan kata lain, jika variabel budaya organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai

Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan akan bertambah sebesar 0,702.

Uji t bertujuan untuk menguji hipotesis dengan melihat pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila nilai t hitung > t tabel maka ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dan begitupun sebaliknya. Adapun perhitungan uji t berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) Variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,000) di bawah (jauh lebih kecil) dari 0,05 dan nilai t-hitung 3,864 > t-tabel 2,108, 2) Variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,000) di bawah (jauh lebih kecil) dari 0,05 dan nilai t-hitung 9,546 > t-tabel 2,108.

Uji F digunakan untuk menguji apakah setiap variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja secara bersama-sama. Adapun uji F hitung dapat dilihat pada tabel 2. berikut ini.

Tabel 2. Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.974	2	3.487	141.456	.000 ^a
	Residual	1.159	53	.025		
	Total	8.133	55			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan hasil perhitungan analisis *full model regresion* dengan bantuan program SPSS di atas dapat dilihat F-hitung 141,456 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, pada kedua perhitungan yaitu F-hitung > F-tabel (141,456 > 2,93) dan tingkat

signifikansinya $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Pengujian koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui persentase pengaruh dan hubungan yang diberikan variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen, maka dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel. 3 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.926 ^a	.858	.851	.15701

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber: data primer diolah (2021)

Berdasarkan Tabel. 3 diperoleh nilai koefisien determinasi dengan model summary yang menunjukkan bahwa: 1) $R = 0,926$ berarti hubungan antara variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap variabel terikat (kinerja) sebesar 92,6% artinya hubungannya sangat erat. Semakin besar nilai R berarti hubungan semakin erat, 2) R Square sebesar 0,858 yang berarti 85,8 % kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya 14,2 % dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. 3) Std. Error of the Estimate (standar deviasi) adalah 0,15701 yang berarti model dinilai baik karena semakin kecil standar deviasi berarti model akan semakin baik.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan baik secara individu maupun secara bersama sama antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan nilai F hitung 141,456 lebih besar dari nilai F tabel 2,93 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Inuh (2016)¹⁴ yang mengatakan ada pengaruh antara budaya kerja dengan kinerja karyawan. Artinya bahwa jika budaya kerja

diciptakan oleh para pegawai dengan baik, dalam hal ini mentaati peraturan yang telah ditetapkan bersama, datang ke kantor tepat waktu, tidak banyak bolos dan tidak mangkir dari tanggung jawab yang telah dibebankan maka akan dapat menciptakan kinerja yang lebih baik pula.

Hal tersebut diperoleh dari petikan wawancara beberapa orang pegawai yang menyatakan bahwa” Karena tidak adanya sanksi yang tegas dan jelas yang membuat para karyawan berbuat seenaknya karena mereka berpandangan bahwa jika orang lain sering terlambat, sering mangkir dan sering absen tidak akan ditindak lanjuti dengan pemberian sanksi yang tegas. Sehingga pegawai yang lain ikut juga melakukan hal yang sama. Oleh karena itu beberapa pegawai menganjurkan agar budaya-budaya yang tidak baik supaya pimpinan menindaklanjuti dengan sanksi yang tegas sehingga dapat membuat pegawai jera melakukan hal tersebut”.

Penelitian ini juga didukung oleh Sulistiawan et al. (2017)¹⁵ yang menyatakan bahwa iklim organisasi yang kondusif dan nyaman akan dapat memperkecil pegawai yang sering meninggalkan tempat kerja, pegawai akan betah dikantor, sehingga keadaan tersebut dengan sendirinya akan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Pegawai yang nyaman di tempat kerja tidak akan terdorong untuk meninggalkan kantor lebih awal, betah berlama lama dikantor, jarang absen serta mempunyai semangat dan kegairahan kerja. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang diperoleh peneliti yang mengatakan bahwa” lingkungan kerja yang kurang rapi dan kurang bersih tidak akan membuat kami nyaman dikantor. Karena kantor yang kurang bersih dan debu terdapat dimana mana akan membuat seseorang merasa tidak nyaman bekerja, membuat pemandangan tidak bagus serta dapat mengganggu kesehatan pernafasan”.

Selain lingkungan kerja yang kurang rapi dan kurang bersih, iklim dan suasana kerja juga tidak mendukung. Hal ini sesuai dengan hasil petikan wawancara dengan beberapa pegawai yang mengatakan bahwa” banyak pegawai yang tidak bersemangat dan bergairah kerja karena kurangnya dorongan dan motivasi dari pimpinan, disamping itu juga hubungan pribadi antara sesama karyawan banyak yang kurang harmonis karena terjadi persaingan

yang tidak sehat sertakurangnya kemampuan bekerja sama dengan baik”.

Untuk meningkatkan kinerja organisasi yang lebih optimal, maka pimpinan harus menerapkan aturan yang jelas serta hukuman yang jelas pula yang dapat memberikan efek jera kepada pegawai yang sering melakukan pelanggaran. Selain itu karyawan harus diberikan fasilitas kerja yang rapi dan bersih serta karyawan harus dibiasakan untuk saling bekerja sama dan menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi karyawan yang lain

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka simpulan dari penelitian ini adalah: 1) Lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. 2) Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan adalah budaya kerja.

Saran

Berdasarkan simpulan dari hasil penelitian, adapun saran yang diharapkan dapat memberi masukan bagi berbagai pihak adalah: 1) Sebaiknya lingkungan kerja dan budaya organisasi lebih diperhatikan dan ditingkatkan lagi karena kedua variabel tersebut sangat mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. 2) Perlunya pimpinan memberikan aturan dan sanksi yang tegas terhadap pegawai yang sering mangkir kerja demi mencapai kinerja karyawan yang lebih maksimal..

DAFTAR PUSTAKA

1. Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
2. Setiawan, S.A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Syariah Semarang. *Skripsi*. Diakses pada tanggal 29 Maret 2021 melalui website: <https://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id>
3. Darmayanti, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengawas Urusan Gerbong Sukacinta (PUGSCT) PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kabupaten Lahat. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*. 5 (1). Diakses pada tanggal 29 Maret 2021 melalui website: <https://doi.org/10.21009/JPEB.005.1.5>
4. Sunyoto, D. (2016). *Sumber Daya Manusia Praktik Penelitian*. Yogyakarta: CAPS.
5. Sedarmayanti (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
6. Siagian, S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
7. Sinaga, S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit) PT Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau. *JOM Fisip*. 3 (2). Diakses pada tanggal 29 Maret 2021 melalui website: <https://digilib.uin-suka.ac.id>
8. Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
9. Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
10. Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
11. Moehariono. (2015). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
12. Mangkunegara, P.A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:PT Remaja Rosdakarya.
13. Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
14. Inuh, L.M (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Karyawan Bandara Tambolaka Sumba Barat Daya. *Skripsi*. Diakses pada tanggal 29 Maret 2021 melalui website: <https://repository.ac.id>

15. Sulistiawan, D, Riadi, S.S, & Maria, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Pegawai Puskesmas Sebulu II. *Jurnal*. 14(2) :61-69. Diakses pada tanggal 29 Maret 2021 melalui website: <https://core.ac.id>
16. Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.