



Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Karang Pawitan Kab. Karawang

¹Miawati, ²Budi Rismayadi, ³Neni Sumarni

^{1,2,3}Manajemen Fakultas Ekonomi B Universitas Buana Perjuangan Karawang

Abstract

Received: 17 November 2023

Revised: 15 Desember 2023

Accepted: 17 Januari 2024

This research has the purpose of finding out the organizational culture and work environment on employee performance so that they have good performance. They research type used is quantitative. They data collection technique used in this study. Using the distribution of questionnaires to Kelurahan Karang Pawitan Karawang employees. With the use of interviews and observations. The population used is only 30 all populations are sampled, this research uses multiple regression analysis methods, with the help of SPSS 25 software. From the research results it was found that the F count of 1.542 was greater than the F table value of 3.33 and the significant value off 0.232 which is greater than 0.05. this indicates that the research results acceted H_0 . simultaneously Organizational culture and work environment have a positive but insignificant effect on employee performance in Kelurahan Karang Pawitan Karawang.

Keywords: *Organizational culture, Work environment, Performance*

(*) Corresponding Author: mn17.miawati@mha.ubpkarawang.ac.id

How to Cite: Miawati, M., Rismayadi, B., & Sumarni, N. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Karang Pawitan Kab. Karawang. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10544047>.

PENDAHULUAN

Konsep kelurahan ditegaskan oleh Daldjoeni yang menegaskan bahwa kelurahan adalah pembagian wilayah administrative di Indonesia di bawah kecamatan. Dalam konteks otonomi di Indonesia, kelurahan adalah wilayah kerja lurah sebagai perangkat daerah Kabupaten atau Kota. Kelurahan merupakan unit pemerintahan terkecil setingkat dengan desa. Berbeda dengan desa, kelurahan memiliki hak untuk mengatur wilayahnya secara terbatas. Selain ada pemerintahan dalam bentuk kelurahan adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintah, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Kantor kelurahan adalah tempat kerja lurah sebagai perangkat desa, Kelurahan sendiri memiliki tanggung jawab. Dengan dibentuknya kelurahan memiliki tujuan untuk meningkatkan kemampuan layanan pemerintah kelurahan yang berdaya guna bagi masyarakat, Kantor Kelurahan Karang Pawitan merupakan instansi pemerintah yang bergerak dalam pelayanan penduduk seperti pencatatan kependudukan, keperluan surat menyurat dan pengelolaan bantuan sosial dari pemerintah yang dimana dalam pelayanan publik ini harus terus mendapatkan perbaikan pelayanan terus menerus. (Jurnal Universitas Muhammadiyah Ponorogo, 2021)

Berdasarkan data dari Ensiklopedia Dunia terdapat 12 kelurahan 30 kecamatan dan 297 Desa di Kabupaten Karawang, salah satunya yaitu Kelurahan Karang Pawitan yang memiliki jumlah pegawai sebanyak 35 orang. Kelurahan Karang Pawitan merupakan salah satu Kelurahan yang berada diwilayah Kecamatan Karawang Barat berada di Kabubapen Karawang yang memiliki luas wilayah 3.473,797 Ha (Darat 1.732,815 Ha dan Sawah 1.740,682 Ha) dengan ketinggian \pm 20 meter dari permukaan laut.

Sumber daya manusia merupakan harta atau aset yang paling berharga dan paling penting maka setiap organisasi harus mampu mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia yang dimiliki guna kelangsungan hidup organisasi. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas perlu adanya pembinaan dalam tiap diri karyawan pada organisasi yang merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya untuk memenuhi berbagai ketentuan dan aturan tetap. (Iswara dan Sudharma, 2013).

Dalam peningkatan kinerja pegawai memiliki tingkat kulifikasi berbeda dalam kinerja dan penyelesaian tugas yang diberikan, kinerja juga bergantung kepada keterampilan, upaya dan peluang yang diperoleh hal ini berkaitan dengan kualitas hasil kinerja yang didapatkan dalam suatu periode tertentu. Kinerja adalah hasil dari suatu proses, namun sebaliknya kinerja pegawai yang kurang maksimal akan berdampak buruk pada suatu instansi. Hasil kinerja ini bisa dinilai dari berbagi aspek yaitu kualitas, waktu, kerja sama dan kepatuhan terhadap aturan atau taat asas bertujuan untuk keberlangsungan suatu organisasi atau instansi. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2017)

Peranan pegawai sebagai sumber daya tenaga kerja dalam Kelurahan Karang Pawitan ini sangat penting dibutuhkan dalam organisasi ataupun pelayanan publik. Sebagai pegawai pasti memiliki kebutuhan yang perlu diperhatikan dan dipenuhi sehingga dapat bertumbuh dan berkembang serta dibentuk oleh kondisi lingkungan dan pengalaman-pengalaman sebagai suatu organisasi yang baru. Dari semua itu penting untuk mengamati tindakan-tindakan pegawai dan meramalkan tindakan pegawai untuk mengetahui kebutuhan agar menggunakan sumber daya yang ada dapat berjalan sesuai dengan peningkatan kinerja pegawai. Menurut Lako dalam Toyang (2016:3) peran budaya organisasi kurang disadari dan dipahami oleh kebanyakan orang pelaku organisasi di indonesia, terutama prinsipal yaitu pemilik dan agen jika dipercaya untuk mengelola organisasi. Banyaknya masalah yang berhubungan dengan ketenagakerjaan menunjukkan bahwa kesadaran manajemen terhadap peran strategis dan implementasi budaya organisasi dalam instansi pemerintah masih lemah.

Menurut penelitian yang dilakukan (Elida 2019) dalam *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Manajemen*. penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, dan promosi terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif. Sampel yang digunakan 72 responden dengan teknik pengumpulan data menggunakan teknik proporsional stratified random sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial lingkungan kerja dan promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan pelatihan memiliki pengaruh positif 24 dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang akan dilakukan

adalah terdapat variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, dan promosi terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian yang akan dilakukan menggunakan pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebagai variabel bebas untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pada Kelurahan Karang Pawitan.

Menurut Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh saudari Maria Lusiana Inul pada tahun 2016 dengan judul *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai* menyatakan bahwa jika budaya organisasi dikelola dengan benar bisa jadi sebagai alat manajemen yang akan berpengaruh dan mendorong bagi pegawai untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektifitas kinerja perusahaan atau instansi.

Lingkungan kerja yang kondusif serta aman dan nyaman di Kelurahan Karang Pawitan memungkinkan pegawai bekerja dengan baik, jika pegawai merasa nyaman yang akan terjadi adalah suasana kantor yang tenang dan dapat menghasilkan perporma kerja yang maksimal, hal tersebut tentunya dapat berpengaruh kepada hasil capaian kerja yang didapat. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi memiliki peranan penting untuk kelancaran proses kegiatan, lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan pekerjaan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam memberikan tugas yang dibebankan (Abdul Aziz, 2016)

Sedangkan di dalam lingkungan kerja yang berhubungan dengan lingkungan kerja perlu adanya alat kebersihan seperti tempat sampah yang memadai di dalam ruangan, penerangan yang kurang didalam ruangan, mesin genset untuk meminimalisir kendala saat terdapat memadamkan aliran listrik sewaktu-waktu serta alat pendingin ruangan untuk menunjang kenyamanan pegawai dalam bekerja.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh saudari Enjeli Martadinata dengan judul “*Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kementrian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara*” Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui fenomena yang terjadi terlihat dari sikap beberapa pegawai yang tidak ikut serta saat senam jumat pagi dilaksanakan, banyak dari mereka yang memilih tetap diruangan hingga acara selesai. Tak hanya itu saat pelaksanaan apel sore berlangsung mereka melakukan hal yang sama enggan ikut serta dan lebih memilih berada di dalam ruangan. Padahal dalam hal memantapkan nilai-nilai dasar budaya organisasi. Seperti ketepatan waktu dalam kehadiran, kejujuran, ketelitian, tanggung jawab serta berpegang teguh terhadap peraturan pemerintah, Melakukan pembinaan terhadap anggota organisasi Setiap anggota diwajibkan unruk mematu peraturan yang telah ditetapkan sebagai bentuk wujud apresiasi pengabdian kepada lembaga demi mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan fenomena budaya organisasi yang terjadi pada Kelurahan Karang Pawitan menunjukkan bahwa masih kurangnya perhatian atau kesadaran diri terhadap norma atau aturan-aturan yang berlaku, seperti adanya pegawai yang meninggalkan tugas dan tempat kerja tanpa alasan dan tujuan yang jelas, kurangnya

komunikasi antar pegawai dan kurangnya hubungan antar pegawai seperti rasa empati dan peduli terhadap sesama pegawai.

Demikian dengan fenomena yang terjadi pada Kelurahan Karang Pawitan, masih terdapat pegawai yang belum maksimal dalam bekerja karena dipengaruhi beberapa faktor, situasi, kondisi budaya organisasi dan lingkungan kerja dalam organisasi atau instansi tersebut. kemudian untuk menciptakan kinerja yang baik dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu medayagunakan kompetensi yang dimiliki pegawai menjadi meningkat dan sesuai dengan yang diharapkan.

METODOLOGI PENELITIAN

1. Metode

Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif, Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Sugiyono 2018;13)

2. Populasi dan Sampel

A. Populasi

Menurut Sugiyono (2018: 117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Kelurahan Karang Pawitan Karawang yang berjumlah 30 orang.

B. Sampel

Sampel Menurut Sugiyono (2018: 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Berdasarkan jumlah Populasi yang ada pada Kelurahan Karang Pawitan Karawang yang berjumlah 30 orang maka seluruh nya dijadikan sampel dalam penelitian ini.

3. Data Penelitian

Data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yakni data yang diolah berupa angka yang didapat dari skala kuisioner yang peneliti sebarakan pada responden yang selanjutnya diolah dengan menggunakan software SPSS 25. Kuisioner yang peneliti dibagikan pada seluruh responden sebanyak 30 responden.

4. Subjek, Objek dan Waktu Penelitian

Target atau sasaran yang di ikut sertakan dalam penelitian ini yaitu para pegawai Kelurahan Karang Pawitan Karawang. Bertempat di Kelurahan Karang Pawitan Karawang Jl. Malabar No.18, Karang pawitan, Kecamatan Karawang Barat, Kabupaten Karawang, Jawa Barat 41315. Waktu penelitian Juni s/d Desember 2022.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penyebaran kuesioner terhadap pegawai kelurahan Karang Pawitan. Dengan menggunakan wawancara dan observasi. Untuk alat analisis menggunakan

software SPSS 25 dan populasi sebesar 30 karena jumlah pegawai pada kelurahan sebanyak 30 orang sehingga dijadikan sampel seluruhnya, untuk analisis menggunakan regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kelurahan Karang Pawitan merupakan salah satu Kelurahan yang ada di wilayah Kecamatan Karawang Barat Kabupaten Karawang yang memiliki luas wilayah 3. 472,797 Ha (Darat 1.732,815 Ha dan Sawah 1.740,682 Ha) dengan ketinggian \pm 20 meter dari permukaan laut. Kelurahan Karang Pawitan memiliki jarak \pm 2 Km menuju Pusat Pemerintahan Karawang atau Pemda dengan waktu tempuh \pm 10 Menit menggunakan sepeda motor.

Hasil uji keabsahan data dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil keabsahan data dengan responden 30, df $n-2 = 28$ (r tabel 0,361) dinyatakan semua variabel item pertanyaan valid. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

No	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	Ketaatan aturan	0,823	0,361	Valid
2.	Pengembangan diri	0,716	0,361	Valid
3.	Sikap mengharagai/menghormati	0,591	0,361	Valid
4.	Rasa empati	0,823	0,361	Valid
5.	Saling membantu antar pegawai	0,847	0,361	Valid
6.	Loyalitas	0,633	0,361	Valid
7.	Inovasi	0,582	0,361	Valid
8.	Kerjasama team	0,462	0,361	Valid
9.	Hasil kerja team	0,515	0,361	Valid
10.	Inisiatif	0,519	0,361	Valid
11.	Planning anggota	0,589	0,361	Valid

Dari tabel diatas dijelaskan bahwa r Hitung lebih besar dari r Tabel berdasarkan uji signifikan $< 0,05$ artinya bahwa item-item diatas valid.

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	Kebersihan	0,919	0,361	Valid
2.	Susasna kerja	0,878	0,361	Valid
3.	Keamanan	0,884	0,361	Valid
4.	Kondisi udara	0,874	0,361	Valid
5.	Suara	0,943	0,361	Valid
6.	Warna ruangan	0,480	0,361	Valid
7.	Penerangan	0,507	0,361	Valid
8.	Hubungan pegawai antar pegawai	0,378	0,361	Valid
9.	Hubungan atasan dan bawahan	0,453	0,361	Valid

10.	Hubungan pegawai antar pegawai	0,533	0,361	Valid
-----	--------------------------------	-------	-------	-------

Dari tabel diatas dijelaskan bahwa r Hitung lebih besar dari r Tabel berdasarkan uji signifikan $< 0,05$ artinya bahwa item-item diatas valid.

Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

No	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	Kemampuan individu	0,825	0,361	Valid
2.	Keahlian dan keterampilan	0,599	0,361	Valid
3.	Kualitas pekerjaan yang dihasilkan berdasarkan target	0,679	0,361	Valid
4.	Pekerjaan yang selesai tepat waktu	0,508	0,361	Valid
5.	Efektifitas dan efisiensi waktu	0,538	0,361	Valid
6.	Kekompakan	0,567	0,361	Valid
7.	Keperdulian terhadap rekan kerja	0,508	0,361	Valid
8.	Pekerjaan yang dilakukan dengan benar dan transparan dapat dipertanggung jawabkan	0,601	0,361	Valid
9.	Pekerjaan yang diselesaikan berdasarkan target	0,624	0,361	Valid
10.	Pekerjaan yang diselesaikan berdasarkan target	0,588	0,361	Valid

Dari tabel diatas dijelaskan bahwa r Hitung lebih besar dari r Tabel berdasarkan uji signifikan $< 0,05$ artinya bahwa item-item diatas valid

Uji Reliabilitas

Variabel	r Hitung	r Kritis	Kriteria
Budaya Organisasi	0,859	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,892	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,848	0,60	Reliabel

Berdasarkan data diatas dinyatakan bahwa r Hitung lebih besar dari r Tabel sehingga dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

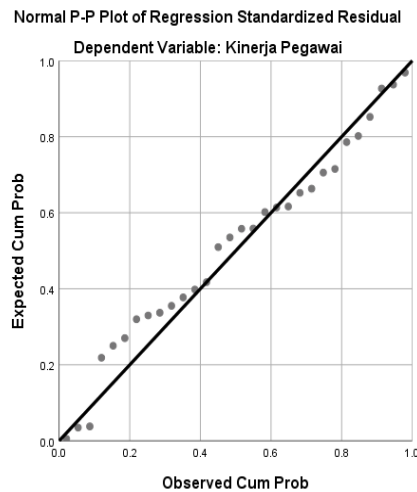
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Budaya Organisasi	.996	1.004
Lingkungan Kerja	.996	1.004

Sumber : Olah Data (2023)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance diperoleh hasil bahwa masing-masing variabel menunjukan nilai tidak melebihi 1 dapat disimpulkan

bahwa model ini memenuhi persyaratan multikolinieritas karena nilai tolerance masing-masing variabel menunjukan nilai VIF <10 sehingga model regresi ganda ni memenuhi asumsi multikolinieritas.

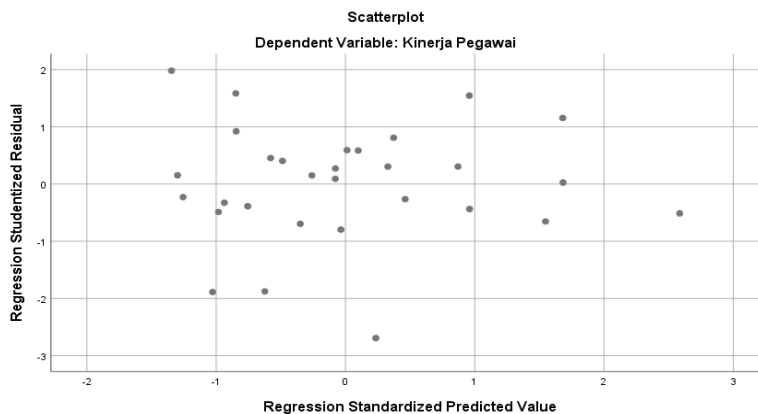
2. Uji Normalitas



Sumber : Olahan Data (2023)

Berdasarkan gambar grafik diatas menunjukan bahwa grafik Normal *P-P Plot of Regression Standardizer Residual* menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji Heterokedastilitas



Sumber Olahan Data (2023)

Berdasarkan pola diatas menunjukan sebaran data penelitian dalam scatterplot menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi ganda bebas heterokedastisitas.

Analisis Regrensi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	40.400	7.444		7.580	0.000		
	Budaya organisasi	0.260	0.152	0.315	1.723	0.096	0.996	1.004
	Lingkungan kerja	0.087	0.195	0.081	0.446	0.659	0.996	1.004

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber Olahan Data (2023)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien beta (β) untuk masing-masing variabel maka persamaan regresi ganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

Terdapat nilai konstan sebesar 40.400 yang menunjukkan pengaruh positif independen pada variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja, jika variabel independen naik atau berpengaruh. Maka variabel Kinerja Pegawai naik sebesar 40.400.

Koefisien $b_1 = 0,260$ adalah besarnya koefisien regresi Budaya organisasi, yang berarti bahwa setiap peningkatan variabel Budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,260 dengan asumsi variabel lainnya yang diteliti adalah konstan. Koefisien $b_2 = 0,087$ adalah besarnya koefisien regresi Lingkungan kerja yang berarti setiap peningkatan variabel Lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,087 dengan asumsi variabel lain dalam penelitian ini adalah konstan.

Uji Hipotesa

Uji Hipotesis t (Parsial)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan (sig.) t untuk Budaya organisasi adalah sebesar 0,260 lebih besar dari $< 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis (H_0) diterima; sekaligus menerima hipotesis alternative (H_a) yang menyatakan bahwa Budaya organisasi (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikan (sig.) t untuk Lingkungan kerja adalah 0,087 lebih besar dari $< 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis (H_0) diterima; sekaligus menerima hipotesis alternative (H_a) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	106.532	2	53.266	1.542	.232 ^b
	Residual	932.434	27	34.535		
	Total	1038.967	29			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya organisasi (X1), Lingkungan kerja (X2)

Sumber : Olahan Data (2023)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 1.542 lebih besar dari F tabel 3,33 dengan tingkat signifikan sebesar $0,232 > 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis nul (H_0) yang menyatakan bahwa budaya organisasi, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah diterima; dan menerima hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas, menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Karang Pawitan Karawang. Dapat dilihat dari tingkat signifikasinya t hitung 1.723 dengan nilai (sig 0,96). Budaya organisasi berpengaruh pada Kinerja pegawai, dengan adanya budaya organisasi dalam suatu perusahaan/instansi yang terjalin dengan baik membuat pegawai nyaman dalam bekerja dan membuat kinerja karyawan meningkat. Artinya jika budaya organisasi yang ada diperusahaan tersebut meningkat akan menghasilkan kinerja pegawai juga ikut meningkat. Sesuai dengan artikel terdahulu hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rasty yulia (2019) tentang “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Citra Parama Arta” menyatakan bahwa keberadaan budaya organisasi sangat penting untuk kelangsungan pekerjaan pegawai, sebab tanpa adanya budaya yang baik, pegawai akan salah mengartikan nilai-nilai yang ada dalam organisasi yang pada akhirnya dapat mengancam kelangsungan karier atau pekerjaan. Budaya Organisasi diartikan nilai atau norma perilaku yang dipahami dan diterima bersama oleh anggota organisasi selagi aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi (Chaerudin, 2019:193).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Karang Pawitan Karawang. Dengan demikian hipotesa dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan t hitung 446 (sig 0,659) dimana tingkat signifikan t tabel 0,05. Sesuai dengan artikel terdahulu hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Deni Sulistiawan (2017) tentang “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Sebulun II” menyatakan bahwa semakin tinggi rasa nyaman dalam Lingkungan kerja maka akan menambah tingkat Kinerja pegawai, serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan menambah produktivitas kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Afandi, 2018:66)

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh dari dua variabel Budaya organisasi dan Lingkungan kerja adalah $Y = 40.400 + 0,260 X_1 + 0,087 X_2$ memiliki koefisien

yang positif sehingga dapat diartikan jika budaya organisasi dapat diartikan jika budaya organisasi dan lingkungan kerja ditingkatkan maka akan meningkat kinerja pegawai. Penelitian ini menerima hipotesis yakni ada pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Karang Pawitan Karawang dan pengaruh tersebut signifikan. Pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa hasil penelitian ini dikatakan positif yang merupakan gambaran umum dari seluruh sampel, dikatakan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kelurahan Karang Pawitan Karawang. Setiap pekerjaan yang dilakukan perlu adanya standar dan mampu mengukur kinerja diri sendiri atau bawahan, membandingkan kinerja dengan standar sesuai dengan ketentuan yang ada. Hasil dari kegiatan harus dievaluasi untuk menentukan kebutuhan tindakan korektif pada kegiatan yang akan datang (Nasution, 2017:16).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja yang artinya Budaya Organisasi yang ada pada Kelurahan Karang Pawitan memiliki pengaruh yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan anantara variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Karang Pawitan Karawang.

1. Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Karang Pawitan Karawang. Pengaruh yang di timbulkan menunjukkan hubungan yang positif dengan kinerja, artinya Budaya Organisasi yang ada dalam diri pegawai maupun yang berasal dari luar lingkungan dapat membantu dalam meningkatkan kinerja, karena budaya organisasi dapat menyatukan berbagai karakteristik individu kedalam suatu wadah perilaku yang didasarkan nilai-nilai kebersamaan dan diyakini kebenarannya.
2. Lingkungan Kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan merupakan perekat sosial bagi anggota organisasi yang akan berdampak pada kinerja.
3. Budaya organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Karang Pawitan Karawang. Hasil uji-t yang menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi merupakan variabel yang berpengaruh secara dominan dibandingkan dengan variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Karang Pawitan Karawang.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal

- Armiaty, Rina. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap kinerja pegawai frontliner,(studi pada cabang bank kalsel yang berada di wilayah banjarmasin)." *Jwm (Jurnal Wawasan Manajemen)* 2.2 (2014): 213-236.
- Andayani, Imelda. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang*. Diss. 2019.

- Armawan, Putu Angga, and I. Wayan Suana. *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan*. Diss. Udayana University, 2019.
- Cahyana, I. Gede Sudha, and I. Ketut Jati. "Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai." *E-Jurnal Akuntansi* 18.2 (2017): 1314-1342.
- Enjeli, E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Sumatera Utara. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 2(02).
- Fatria, Yusep, and Iskandar Z. Hifnie. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Pasar Banjit Kabupaten Way Kanan." *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)* 6.1 (2020): 61-68.
- Fahrolly, Vina Resalia Yulien, Sri Surwasi, and Firman Shakti Firdaus. "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Employee Engagement pada Generasi Milenial di PT Pama Persada Nusantara Tanjung Enim." *Bandung Conference Series: Business and Management*. Vol. 3. No. 1. 2022.
- Giantari, Ida Ayu Indah, and I. Gede Riana. "Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan Klumpu Bali Resort Sanur." *E-Jurnal Manajemen Unud* 6.12 (2017): 6471-6498.
- Julian, N. P. S., & Saputra G. A. (2021) Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Desa Sangeh Abiansemal Badung. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 335-348.
- Laia, Sesuaikan. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan." *Skripsi. Program Studi Manajemen. STIE Nias Selatan* 14 (2017).
- Pranoto, P. S. (2014). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 1492-1502.
- Rini, Elfiana Septiya, and Syaharuddin Syaharuddin. "pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai." *Forum Ekonomi*. Vol. 20. No. 2. 2018.
- Rizal, Jalali Iqram1 Samsul. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kab. Barru." *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis* 3.1 (2019).
- Solehah, Siti Duriyatus. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun*. Diss. IAIN Ponorogo, 2021.
- Tanuwibowo, M. H. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lestari Purnama Perkasa. *Agora*, 3(2), 60-69.
- Trang, Dewi Sandy. "Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 1.3 (2013).

- Wahyudi, Wan Dedi, and Zulaspan Tupti. "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2.1 (2019): 31-44.
- Widodo, Djoko Setyo. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI MELALUI MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI." *Jurnal Manajemen Motivasi* 13.2 (2017): 896-908.
- Wahyuni, Evi. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya)." *Nominal Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen* 4.1 (2015): 96-112.
- Yulia, Rasty. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Citra Parama Arta." *Jurnal Ilmiah Gema Ekonomi* 9.1 Februari (2019): 1361-1376.