

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK  
SULSELBAR CABANG MASAMBA

Sindi Chartika

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo  
Jalan Jendral Sudirman Km. 03 Binturu Wara Selatan Kota Palopo  
Sulawesi Selatan 91992

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar cabang Masamba. Metode penelitian ini menggunakan metode observasi dengan memberikan daftar pertanyaan tentang Lingkungan Kerja (X1), Budaya Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y). Hasil dari penelitian dengan menggunakan uji T yaitu variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sedangkan variabel Budaya Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan pengujian dengan menggunakan uji F di dapatkan hasil bawa variabel X yang terdiri dari Lingkungan Kerja (X1) dan Budaya Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Kinerja Karyawan

**Abstract**

This study aims to determine the effect of work environment and work culture on employee performance at PT Bank Sulselbar Masamba branch. This research method uses the observation method by providing a list of questions about the Work Environment (X1), Work Culture (X2), Employee Performance (Y). The results of the study using the T test, namely the Work Environment variable (X1) has a positive influence on the employee performance variable (Y) while the Work Culture variable (X2) has an influence on the employee performance variable (Y) and testing using the F test results obtained variable X which consists of Work Environment (X1) and Work Culture (X2) together have a significant effect on employee performance (Y).

Keywords: Work Environment, Work Culture, Employee Performance

## 1.1 Latar belakang

Era digitalisasi di awal abad-21 telah bergulir, dominasi teknologi informasi sebagai infrastruktur menjadi sahabat para pelaku bisnis. Ekonomi akan lebih berbasis pada pengetahuan, bukan tanah, atau mesin-mesin tradisional. Kita saat ini masuk pada era industri era serba digital dalam segala hal didalam kehidupan kita. Persaingan antar perusahaan di era revolusi digital (4.0) semakin tajam dan semakin cepat perubahannya.

Lingkungan kerja disuatu perusahaan sangatlah penting untuk diperhatikan manajemennya. Walaupun lingkungan kerja tidak melaksanakan suatu proses produksi dalam perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melakukan suatu proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yaitu suasana dimana karyawan melakukan suatu aktivitas kerjanya setiap hari.

Lingkungan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen karena dengan lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap setiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik dapat menentukan tingkat kinerja pegawai, begitupun sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik dapat menurunkan kinerja pegawainya. Oleh sebab itu, dalam suatu organisasi atau perusahaan harus berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Budaya kerja suatu pola asumsi dasar yang telah diciptakan, ditemukan atau pun dikembangkan dari kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang terjadi dalam

perusahaan oleh sebab itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk dapat memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.

Indikator-indikator budaya kerja tenaga karyawan yaitu, kebiasaan, peraturan, dan nilai-nilai. Menurut pendapat para ahli budaya kerja berdampak pada kepasan kerja berdasarkan sosialisasinya. Kesuksesan sosialisasi budaya kerja selanjutnya akan berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan sementara kegagalannya berarti memberi dampak negatif kepada kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Syahrudin dkk. (2016) budaya organisasi akan mempengaruhi hasil dari kinerja karyawan. Prestasi kerja dapat dilihat dari hasil nyata yang dapat mereka tampilkan, prestasi tidak hanya sekedar hanya menghakimi karyawan apa mereka baik ataupun buruk, dengan mengetahui suatu prestasi masing-masing karyawan kita dapat mengetahui bagaimana karyawan tersebut harus berproses. Karyawan dengan prestasi yang baik tentu dapat imbalan yang setimpal, begitu juga dengan karyawan prestasi di bawah standar, mereka juga bisa diberi pelatihan atau bahkan dikeluarkan dari organisasi.

Karyawan dengan kinerja yang buruk memungkinkan dapat dikeluarkan dari suatu organisasi, akan tetapi hal tersebut terlalu otoriter jika suatu organisasi tidak mencoba mencari solusi untuk kualitas kerja yang mereka inginkan.

Suatu perusahaan harus dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang dimiliki dalam

perusahaan karena pegawai adalah suatu aset yang paling penting dalam suatu organisasi, agar pegawai dapat memberikan kinerja yang baik maka suatu perusahaan harus dapat memberikan dukungan yang terbaik kepada pegawainya.

Kinerja adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja pegawai dalam jangka waktu atau periode tertentu. Mempunyai kinerja yang baik adalah suatu keinginan suatu organisasi, jika terciptanya kinerja yang baik maka akan terciptanya hubungan yang harmonis dan juga suasana kerja yang sangat menyenangkan dalam tercapainya tujuan bersama dalam sebuah perusahaan.

Upaya yang dapat dilakukan karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah penciptaan budaya dalam organisasi yang kondisional. Organisasi harus membentuk budaya yang cocok dengan semua karyawannya budaya akan mengatur segala aktivitas di dalam organisasi secara tidak langsung. Kebiasaan-kebiasaan yang dapat diterapkan akan membentuk orang-orang dalam organisasi menuju perilaku dan sifat tertentu, maka penting bagi organisasi untuk membentuk budaya yang baik yang juga cocok dengan visi misi perusahaan namun bisa diterima oleh karyawan sehingga salah satu fungsinya dalam meningkatkan kinerja dapat tercapai dengan baik.

Pengetahuan setiap seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan menghasilkan pekerjaan baik juga, demikian pula sebaliknya. Ilmu pengetahuan yang dimiliki pada setiap manusia akan berbeda-beda sesuai pada minat, dan propesi, pengetahuan didapatkan dalam

berbagai faktor salah satunya yaitu dengan pendidikan formal. Pengetahuan erat hubungannya dengan pendidikan, pendidikan yang tinggi memungkinkan akan semakin luas pengetahuan yang akan didapatkannya. Tetapi seseorang yang berpendidikan rendah bukan berarti mutlak berpengetahuan rendah juga karena dengan berpendidikan tidak dapat menjadi tolak ukur dalam pengetahuan seseorang. Pengetahuan mengandung dua aspek, yaitu pengetahuan positif dan pengetahuan negatif kedua aspek ilmiah tersebut akan menentukan sikap seseorang tentang suatu objek tertentu semakin banyak aspek positif dan objektif yang diketahuinya, maka akan menimbulkan sikap yang semakin positif terhadap objek tertentu.

Suatu perusahaan didirikan memiliki tujuan yang ingin dicapai bersama organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari sub/subsistem atau bagian-bagian yang saling berkaitan satu sama lainnya dalam melakukan aktivitasnya. Pencapaian tujuan sebuah perusahaan tergantung pada faktor sumber daya manusia yang dapat memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: komitmen, kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi, sistem penghargaan atau kompensasi, partisipasi, motivasi kerja.

Di era moderenisasi pada saat ini, dimana pertumbuhan industri yang semakin pesat menuntut kebutuhan tenaga kerja yang berpengetahuan dan terampil dalam jumlah dan kurung waktu yang cukup memadai. Sejalan dengan

perkembangan pembangunan, kebutuhan tenaga kerja yang berpengetahuan dan berketerampilan semakin lama semakin meningkat. Kondisi seperti ini dapat menyebabkan persaingan dalam dunia pekerjaan yang semakin ketat, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang mempunyai keahlian dan keterampilan dan juga pengetahuan.

Bank BPD Sulselbar atau yang lebih dikenal dengan Bank Sulselbar adalah salah satu Bank yang berdiri pada Tahun 1961. Bank pembangunan daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat didirikan di Makassar pada Tanggal 13 Januari 1961 dengan nama awal PT Bank pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara sesuai dengan akta notaris Raden Kadiman di Jakarta No. 95 Tanggal 23 Januari 1961. Kemudian berdasarkan akta notaris Raden Kadiman No. 67 Tanggal 13 Juli 1961 nama PT Bank pembangunan daerah Sulawesi Selatan Tenggara di ubah menjadi Bank pembangunan daerah Sulawesi Selatan Tenggara.

Pada tanggal 10 Februari 2011 telah dilakukan rapat umum pemegang saham luar biasa (RUPS LB) yang dilakukan secara circular resolution dan keputusan RUPS LB tersebut telah disetujui secara bulat oleh para pemegang saham. Keputusan RUPS LB tersebut telah dibuatkan aktanya oleh notaris Rakhmawati Laica Marzuki, SH dengan akta pernyataan tentang keputusan para pemegang saham sebagai pengganti rapat umum pemegang saham perseroan terbatas PT Bank Sulsel, Nomor 16 tanggal 10 Februari 2011 dimana dalam akta tersebut para pemegang saham memutuskan untuk mengubah nama PT Bank pembangunan daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat disingkat PT Bank Sulselbar,

dimana sekarang Bank Sulselbar memiliki satu cabang di Jalan Sultan Hasanuddin No.Kel, Bone Tua, Kecamatan Masamba, Kabupaten Luwu Utara, Sulawesi Selatan yang diresmikan pada Sabtu 27 April 2019 dan beroperasi hingga saat ini. Dalam penulis ini akan melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Masamba"**.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka yang akan menjadi pokok permasalahan dipenelitian ini, yaitu :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Masamba ?
2. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Sulselbar Cabang Masamba ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Masamba ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan PT Bank Sulselbar Cabang Masamba.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya kerja pada kinerja karyawan PT Bank Sulselbar Cabang Masamba.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja pada kinerja

karyawan PT Bank Sulselbar Cabang Masamba.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan menambah kajian referensi keilmuan bidang Manajemen terutama tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Masamba”.

### **1.4.2 Praktis**

#### **1. Bagi penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis dalam menambah pengetahuan dan wawasan khususnya mengenai bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Masamba.

#### **2. Bagi perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terhadap perusahaan tentang bagaimana kondisi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Masamba.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2016, 12) lingkungan kerja merupakan keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2016, 12) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja metode kerjanya,

serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2016, 2) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu terdiri dari faktor intern dan faktor-faktor ekstern yang meliputi :

1. Pewarnaan, banyak perusahaan sangat kurang memperhatikan masalah ini padahal pengaruhnya sangat besar terhadap para pekerja dalam melaksanakan setiap tugas-tugas yang dibebankan. Masalah pewarnaan ini bukan hanya tentang masalah pewarnaan dinding saja tetapi sangat luas sehingga dapat juga termasuk pewarnaan peralatan kantor, mesin bahkan perawatan seragam yang dipakai pada saat tertentu sesuai aturan pada suatu perusahaan atau organisasi.
2. Lingkungan kerja yang bersih dimana dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan. Sebab apabila lingkungan kerja tidak diperhatikan maka akan mempengaruhi kesehatan kejiwaan atau fisik seseorang. Bagi seseorang yang normal atau yang tidak mengalami gangguan kesehatan fisik akan merasa senang dan rasa senang ini akan mendorong setiap karyawan untuk bekerja lebih semangat dan bergairah.
3. Penerangan yang cukup, penerangan tidak terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan ketelitian. Selain itu, harus diperhatikan juga bagaimana mengatur lampu

- sehingga dapat memberikan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilau. Perlu di ingat bahwa lampu yang terlalu terang akan membuat rasa panas yang membuat kegelisahan dalam bekerja. Sebaliknya bila penerangan yang kurang maka karyawan akan cepat mengantuk sehingga membuat banyak kesalahan saat bekerja.
4. Pertukaran udara yang baik dan yang cukup sangat diperlukan terutama ruang kerja tertutup dan penuh karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik karyawan, sebaliknya pertukaran udara yang kurang dapat menimbulkan kelelahan pada karyawan bila terlalu banyak ventilasi dapat menimbulkan hembusan angin yang kuat dan menimbulkan rasa sakt. Bagi perusahaan yang merasakan pertukaran udaranya yang nyaman dapat menimbulkan kesejukan sehingga dapat mengurangi kelelahan fisik.
  5. Musik dapat menimbulkan suasana gembira dalam bekerja, apabila musik yang di dengarkan tidak menyenangkan maka lebih baik tanpa musik sama sekali sebaliknya bila musik yang diperdengarkan menyenangkan maka musik ini menimbulkan suasana gembira yang dapat mengurangi kelelahan disaat bekerja. Sebenarnya dalam hal musik selain yang dipilih yang menyenangkan maka yang harus diperhatikan pengaruhnya pada pekerjaan. Sebab ada musik yang sesuai dengan para karyawan tetapi justru pengaruhnya negatif pada karyawan.
  6. Jaminan terhadap keamanan keadaan selama bekerja dan setelah pulang dari bekerja akan menimbulkan ketenangan yang dapat mendorong semangat kerja untuk lebih giat lagi dalam bekerja, bila rasa aman tidak terjamin maka akan menyebabkan menurunnya semangat dan kegairaan dalam bekerja, konsentrasi akan terganggu apabila karyawan diabaikan oleh perusahaan.
  7. Kebisingan terus menerus terutama dari luar kantor mungkin akan menimbulkan kebosanan dan rasa terganggu untuk karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kebisingan merupakan gangguan yang harus diperbaiki oleh pihak manajemen perusahaan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan rasa nyaman misalnya pelindung telinga atau ruangan dibuat khusus menjadi kedap suara.
  8. Bebas dari gangguan sekitar, perasaan nyaman dan juga damai akan selalu menyertai karyawan dalam setiap pekerjaan bila lingkungan ekster tidak terjadi hal-hal yang sangat tidak diinginkan seperti gangguan sumbangan bantuan apapun atau hal-hal yang lainnya.

### **Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2016, 15) Lingkungan kerja dapat diukur melalui :

1. Suasana kerja, hal yang dimaksudkan bahwa kondisi kerja yang ada dapat tercipta dengan menyenangkan, nyaman dan aman bagi setiap karyawan yang ada di dalam semua perusahaan.
2. Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis tanpa ada saling

intrik sesama rekan pekerja. Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah hubungan yang harmonis antara rekan kerja. Hubungan yang harmonis akan menciptakan hubungan kekeluargaan dan akan menjadi faktor terbesar yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja lancar yang dimaksudkan adalah peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

## 2.2 Budaya kerja

Dalam kehidupan sehari-hari tidak dapat terlepas dari ikatan budaya yang telah diciptakan. Ikatan budaya tercipta dalam ikatan keluarga, organisasi, bisnis, maupun bangsa. Budaya dapat membedakan masyarakat satu dengan yang lainnya dalam cara berinteraksi dan bertindak dalam menyelesaikan dalam suatu pekerjaan.

Budaya dapat mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman yang berperilaku atau bertindak. Dinamika perilaku individu berdasarkan kompetensi yang dimiliki, kreativitas dan inovasi dalam organisasi tidak akan terbentuk tanpa dukungan kultur juga terbentuk dari pandangan hidup seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan.

Sebagai pedoman dalam bersikap dan berperilaku, budaya kerja merupakan seperangkat

pengetahuan yang *built in* didalam individu manusia pekerja yang dengannya manusia bertindak atau berperilaku didalam dunia kerjanya. Budaya kerja tersebut sudah menjadi bagian didalam kehidupan seseorang sehingga tanpa pengawasan pun seseorang pasti akan melakukannya sebagaimana pedomannya tersebut.

## Fungsi Budaya Kerja

Berbicara tentang budaya kerja berarti berbicara tentang bagaimana pendoman yang berisi tentang aturan-aturan yang terkait dengan kerja yang kemudian diimplementasikan didalam kehidupan nyata dalam pekerjaan sehari-hari yang dapat menghasilkan hasil yang relevan dengan tuntutan pekerjaannya, budaya kerja tersebut kemudian secara mekanis dan organis terdapat didalam diri manusia sehingga terekspresi didalam kehidupannya.

## Cara Membangun Budaya Kerja

Membangun budaya kerja bukan perkara yang mudah hanya seperti mengembalikan telapak tangan, melainkan merupakan hal yang sangat sulit. Diperlukan upaya sosialisasi, habitualisasi, sehingga terjadi kesadaran untuk melakukan SOP sehingga SOP tersebut menjadi kebiasaan untuk melakukan norma-norma yang berlaku.

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa budaya kerja diyakini akan menumbuhkan identitas atau penanda dalam setiap anggota organisasi yang terpatri dalam setiap diri anggotanya. Budaya kerja di dalam diri individu bersifat mengikat. Keterikatan anggota organisasi merasa rela tanpa ada paksaan atau tekanan, karna mereka

merasa ada kesamaan nilai yang tertanam dalam diri individu mereka dan mereka akan selalu mengikuti setiap peristiwa dan kegiatan yang diprogramkan organisasi. Dengan terciptanya budaya kerja, maka di dalam organisasi tersebut akan tercipta:

1. Hubungan komunikasi antar anggota organisasi menjadi lebih kondusif
2. Tercipta etos kerja
3. Kedisiplinan anggota meningkat
4. Motivasi kerja meningkat
5. Nilai-nilai organisasi ditaati bersama
6. Iklim kerja kondusif
7. Lingkungan kerja yang refreshmentatif
8. Pembelajaran organisasi semakin baik
9. Seluruh SOP dilaksanakan dengan baik
10. Kinerja semakin tinggi
11. Kesejahteraan anggota semakin meningkat
12. Pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik

Jika dalam suatu organisasi memiliki budaya yang baik, sesuai dengan harapan seluruh anggota organisasi hendaknya manajemen yang diterapkan lebih berfokus pada upaya pemeliharaan nilai-nilai yang ada dan upaya terjadinya perubahan yang benar-benar diperlukan. Tidak terjadi kesalahan dalam memberikan asumsi dasar sehingga bisa berdampak terhadap rendahnya kualitas kinerja. Hal ini harus dihindari agar budaya organisasi berkembang bisa ke arah yang lebih baik.

Dengan kata lain, ketika organisasi

tersebut mampu melakukan adaptasi terhadap perubahan yang terjadi baik secara internal dan eksternal, maka proses belajar menghadapi masalah yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi dapat dikatakan berhasil dan organisasi tetap mampu memenangkan persaingan yang ada. Dengan demikian, budaya organisasi yang berkembang dapat dikatakan berhasil dan dapat dikembangkan, minimal dapat dipertahankan. Ketika organisasi tersebut tidak mampu belajar melakukan adaptasi dalam menghadapi perubahan yang sangat cepat terjadi baik secara internal maupun eksternal, tentu dapat dikatakan bahwa budaya kerja tersebut masih perlu ditingkatkan.

### **2.3 Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang dengan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja yakni apa yang harus dicapai oleh seseorang dan kompensasi yakni bagaimana orang mencapainya. Kinerja karyawan adalah suatu tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu bagi seorang karyawan. Manajemen kinerja adalah proses yang terus menerus untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kerja individu dan tim serta menyelaraskan kinerja mereka dengan sasaran dalam suatu organisasi.

Menurut Whitmore (Noor, 2013, 270) kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran keterampilan. Menurut Ivancevich, Donnely, dan Gibson (Uno dan Lamatenggo, 2012, 121) kinerja adalah sebagai ukuran dari hasil kerja yang dilakukan dengan menggunakan kriteria yang disetujui.



Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seseorang karyawan selama ia bekerja untuk menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau tidak dan dalam kinerja ada standar tertentu untuk mengetahui keberhasilan dan prestasi seseorang atau kelompok. Standar ukuran tersebut dapat berbentuk menjadi jumlah hasil pekerjaan atau kuantitas dan mutu maupun kualitas pekerjaannya, artinya seseorang atau kelompok dikategorikan memiliki kinerja yang baik, kinerjanya dapat lebih tinggi dari standar yang telah ditentukan.

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal dimana faktor internal itu sendiri merupakan faktor bawaan lahir dari seorang karyawan itu sendiri seperti minat, bakat, pengetahuan, etos kerja, motivasi kerja, dan lain-lain sebagainya. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar karyawan itu sendiri seperti peraturan dalam perusahaan, suasana kerja, kondisi ekonomi, sarana prasarana, dan sebagainya.

### **Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Afandi (2018, 89) indikator-indikator kinerja karyawan yaitu :

1. Kuantitas hasil kerja yaitu segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan

dengan jumlah hasil kerja yang dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja yaitu segala macam bentuk satuan yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas yaitu berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja yaitu taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif yaitu kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu.
6. Ketelitian yaitu tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja.
7. Kepemimpinan yaitu proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran yaitu salah satu sifat manusia yang cukup sulit diterapkan.
9. Kreativitas yaitu proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

### **2.4 Hipotesis**

Hipotesis adalah kesimpulan atau jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang dibuat berdasarkan kerangka pemikiran, karena dibuat berdasarkan kerangka pemikiran, maka hipotesis sering juga dinamakan sebagai teori penelitian. Dalam penelitian ini pengaruh hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga lingkungan kerja dinilai baik dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank SulSelbar

Cabang Masamba.

H2 : Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank SulSelbar Cabang Masamba.

H3 : Diduga lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Bank SulSelbar Cabang Masamba.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian ini menurut tingkat eksplanasinya (terbentuknya) adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Menurut Sugiyono (2014, 55) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Hubungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal. Menurut Sugiyono (2014, 11) hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, yang terdiri dari variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (variabel yang dipengaruhi).

## HASIL PEMBAHASAN

Penelitian ini menguji tentang pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Lingkungan kerja ( $X^1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Bank Sulselbar Cabang Masamba, dimana hasil tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau  $0,000 < 0,05$  dan jika dilihat dari nilai  $t_{hitung}$   $4,927 >$  dari

$t_{tabel}$  1,681 atau  $4,927 > 1,681$ . Indikator lingkungan kerja karyawan pada PT Bank Sulselbar Cabang Masamba merasa bahwa kebersihan perusahaan membuat nyaman didalam bekerja dan pada indikator lingkungan kerja dan kinerja karyawan berpengaruh dimana jika karyawan merasa nyaman dalam perusahaan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapih. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Sitepu (2013) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Budaya kerja ( $X^2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Bank Sulselbar Cabang Masamba, dimana hasil tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau  $0,048 < 0,05$  dan jika dilihat dari nilai  $t_{hitung}$   $2,034 >$  dari  $t_{tabel}$  1,681 atau  $2,034 > 1,681$ . Indikator budaya kerja pada PT Bank Sulselbar Cabang Masamba setiap karyawan diperkenankan membantu pekerjaan karyawan lain dimana jika karyawan dapat dengan mudah menyelesaikan indikator pada budaya kerja dan indikator kinerja karyawan dapat menghasilkan kualitas pekerjaan yang dapat sesuai dengan standar perusahaan dengan saling membantu antar karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Bara (2013) yang mengemukakan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja ( $X^1$ ) dan budaya kerja ( $X^2$ ) secara bersama-sama berpengaruh

terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Bank Sulselbar Cabang Masamba, dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa uji F diperoleh hasil bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 34.501 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000% dengan derajat kepercayaan 95%  $F_{hitung}$  (34.501) >  $F_{tabel}$  0,243 maka secara simultan Lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan Budaya kerja ( $X^2$ ) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y). Indikator lingkungan kerja adanya petugas keamanan di lingkungan kantor membuat karyawan dapat bekerja dengan baik sedangkan indikator budaya kerja karyawan dapat bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab dengan keamanan perusahaan dan indikator kinerja karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target karena dipengaruhi oleh indikator lingkungan kerja tentang adanya petugas keamanan, indikator budaya kerja dengan adanya keamanan karyawan dapat bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab karena kenyamanannya dan indikator kinerja karyawan yang saling berhubungan erat dimana dengan keamanan, rasa tanggung jawab jadi karyawan dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan targetnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Inuh (2016) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, peneliti menemukan beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Lingkungan kerja ( $X^1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Bank Sulselbar Cabang Masamba, dimana hasil tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau  $0,003 < 0,05$  dan jika dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  4,927 > dari  $t_{tabel}$  1,681 atau  $4,927 > 1,681$ .
2. Budaya kerja ( $X^2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Bank Sulselbar Cabang Masamba, , dimana hasil tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau  $0,003 < 0,05$  dan jika dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  2,034 > dari  $t_{tabel}$  1,681 atau  $2,034 > 1,681$ .
3. Lingkungan kerja ( $X^1$ ) dan budaya kerja ( $X^2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Bank Sulselbar Cabang Masamba, dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa uji F diperoleh hasil bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 34.501 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000% dengan derajat kepercayaan 95%  $F_{hitung}$  (34.501) >  $F_{tabel}$  0,243 maka secara simultan Lingkungan kerja ( $X^1$ ) dan Budaya kerja ( $X^2$ ) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y).

## DAFTAR RUJUKAN

- Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, dan Achmad Hasan Hafidzi. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember." *Jurnal Penelitian Ipteks* Vol. 4 No.
- Adyas Septiningrum, Noor Chozin Askandar. 2013. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kediri." *Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi* Volume 2: Hal 76-89.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar." *Jurnal Economia* Volume 9.
- Bahri, Saiful. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: CV Jakad Publishing.
- Baiquni, Muhammad Agung, dan Aprianti Endang Prihatini. n.d. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Warta Media Nusantara Tribu Jateng."
- Batjo, Nurdin, dan Mahadin Shaleh. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksra Timur.
- Burso, Dr. Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Busro, Muhammad. 2017. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Desseler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hellriegel. 2013. *Budaya Organisasi*.
- Jufrizen, dan Khairani Nurul Rahmadhani. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi."
- Kasmawati. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sermani Steel Makassar*. Skripsi.
- Kharisma, Gogy Bara. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Di Kabupaten Jepara*. Skripsi.
- Maria, L. Inuh. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bandara Tambolaka Sumba*. Sumba Barat Daya: Skripsi.
- Nitisemito. 2016. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja." *Jurnal Lingkungan Kerja* Volume 2.
- Nogra. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pural Bandar Udara El Tari Kupa Nusa Tenggara*

- Timur. Yogyakarta: Skripsi.
- Novrians, Rakhy. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi.
- Ojo, Olu. 2010. "Budaya Organisasi Dan Kinerja Perusahaan : Bukti Empiris Dari Nigeria." *Jurnal Bisnis* Volume 1-1.
- Purnaya, I. Gusti Ketut. n.d. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Salim, Agus. 2016. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Kabupaten Luwu Timur*. Skripsi.
- Sari, Novi Permatasari, Aprianti Endang Prihatini, dan Handoyo. 2013. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kabupaten Kudus." *Journal Of Social and Politic of Science*.
- Schein, Edgar H. 2010. *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco: Jossey Bass.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Reflika Aditma.
- Srisinto. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik." *Jurnal Pengembangan Wiraswasta* Vol. 20 No.
- Stanley, dan Mei Ie. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di PT. XYZ Di Jakarta." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* Volume I N.
- Sulistiawan, Deni, Sukisno S. Rialdi, dan Siti Maria. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." Volume 14.
- Susetyo, Widyanto Eko. 2014. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divii Konsumer Area Cabang Surabaya." *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* Vol. 1 No.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno Edi. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syahrum, Andi dkk. 2016. "Pengaruh, Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Untuk Komitmen Organisasi, Pekerjaan Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Di Lingkup Makassar Pemerintahan Kota." *Jurnal Internasional Bisnis dan Manajemen Penemuan* Volume 4 E: Halaman 52-

- 64.
- Tulur, Cristiana Novianty. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi.
- Widodo, Tri. 2010. “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja*.” Vol. 3 No.
- Wijaya, Rahmad Indra. 2020. *Pengaruh Pengetahuan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryabumi Agrolangeng Penukal Abab Lematang*.
- Zulmiyetri, Safaruddin, dan Nurhastuti. 2019. *Penulisan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.



