

JURNAL *Kompetitif*



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG

KOMPETITIF

Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

Dewan Redaksi

- Pelindung : Dr. Ir. Hj. Manisah, MP (Rektor)
- Pembina : Syaiful Sahri,SE.MSi (Dekan Fakultas Ekonomi)
Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE.,M.M
- Pimpinan Umum : Hj.Nina Fitriana, SE.,M.Si
- Ketua Penyunting : Dr. Msy.Mikial,SE.,Ak.,M.Si.CA
- Penyunting Ahli : Prof. Dr. H. Masngudi, APU (Universitas Borobudur)
Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE.,M.M (UTP)
Prof. Dr. H.Taufiq Marwah, SE.,M.Si (Universitas Sriwijaya)
Prof. Dr. Kamaluddin,SE.,M.M (Universitas Bengkulu)
Dr. Helmi Yazid,SE.,M.Si (Univ. Sultan Ageng Tirtayasa)
- Penyunting Pelaksana : Sugiri Dinah, SE.,M.Si, Amrillah Azrin,SE.MM,
Dra. Dwi Kasasih, SE., MM, Rizal Effendi,SE.MSi
- Sekretariat : Padriyansyah, SE., M.Si (Sekretariat)
: Ernawati.SE.Ak.MM (Keuangan)
- Penerbit : Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
- Alamat Redaksi : Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
Jl. Kapt. Marzuki No.2446 Kamboja Palembang 30129
Telp. 0711-354654 E-mail : redaksi.fe_utp@yahoo.co.id

Jurnal "**Kompetitif**" adalah jurnal ilmiah untuk mempublikasikan hasil penelitian dan kajian analisis kritis dalam bidang manajemen, akuntansi dan perbankan. Jurnal ini terbit 2 (dua) kali dalam setahun (Januari, Juli) dan bertujuan untuk menyebarkan hasil-hasil penelitian dan kajian analisis kritis dalam bidang manajemen, akuntansi dan perbankan kepada masyarakat ilmiah.

KOMPETITIF

Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

Pengaruh *Leverage* dan Likuiditas Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Asuransi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia
Rustam Effendi, SE, MSi, Amrillah Azrin, SE, MM

1-14

Analisis Perlakuan Akuntansi Aset Biologis Berdasarkan PSAK No 69 Pada PT Sriwijaya Palm Oil Palembang
Febransyah, SE, MM, Suci Alinda

15-22

Pengaruh Kualitas Pelayanan Jasa Terhadap Kepuasan Nasabah PT. Wahana Ottomitra Multiartha Finance Palembang
Frecilia Nanda Melvani, SE, MM

23-39

Analisis Perhitungan Harga Pokok Produksi Sebagai Dasar Penetapan Harga Jual *Diversen* Unit Kalidoni Palembang
Rizal Effendi, SE, MSi, Lili Syahfitri, SE, MSi, Ak, CA

40-46

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan
Novita Sari, SE, MSi, Dian Septianti, SE, MM

47-59

Pengaruh Motivasi dan Mental Kewirausahaan Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Berwirausaha (Studi Kasus Mahasiswa Manajemen Universitas Tridinanti Palembang)
Hasyunah, SE, MM, Dr, Ir, Yusro Hakimah, MM

60-74

Pengaruh Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Karyawan Kedai Tokopi Pai Li Bang di *Social Market* Palembang
Lusia Nargis, SE, MSi, H Hisbullah Basri, SE, MSi

75-85

Pengaruh Modal Kerja Terhadap *Net Profit Margin* Pada PT Paradise Jasmin Palembang
Kusminaini Armin, SE, MM, Sahila, SE, MM

86-94

Pengaruh Motivasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Selatan
Roswaty, SE, MSi, Nina Fitriana, SE, MSi

95-108

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Novita Sari^{*)}
Dian Septianti^{**)}

ABSTRACT

Performance is the result of work achieved by an employee in carrying out tasks in accordance with their responsibilities. There are many factors that affect performance, but in this study only a few factors will be discussed including organizational culture, leadership style and physical work environment. Organizational culture is a pattern of beliefs and organizational values that are understood, imbued and practiced by the organization and become the basis for rules of behavior in the organization so as to encourage motivation and improve performance. While the leadership style is one of the main factors that support the success of the organization in achieving goals and improving performance. Other factors, namely the physical work environment is considered important because it has a direct influence on employees in carrying out the work. The design used in this research is descriptive qualitative research.

Keywords: *Organizational Culture, Leadership Style, Physical Work Environment, Employee Performance*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting untuk diperhatikan karena adanya anggapan bahwa secanggih apapun teknologi yang dimiliki dan dipergunakan serta sebesar apapun modal yang dimiliki perusahaan, pada akhirnya karyawan dalam perusahaanlah yang melaksanakannya, sehingga peran dan kontribusi karyawan sangatlah menentukan maju mundurnya perusahaan. Tanpa adanya dukungan kualitas kerja karyawan yang baik dalam pelaksanaan tugasnya maka keberhasilan perusahaan tidak dapat tercapai.

Karyawan yang memiliki potensi yang baik akan dapat memberikan kontribusi terhadap kemajuan perusahaan dan pimpinan mampu mengelola dengan baik dan tepat.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik. Selain menangani keterampilan dan keahlian yang dimiliki karyawan, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan. Adanya tekanan dari persaingan dalam dunia bisnis mendorong organisasi atau perusahaan agar dapat memikirkan bagaimana cara untuk dapat

*) Dosen Fakultas Ekonomi STIE Serasan Muara Enim

***) Dosen Fakultas Ekonomi UTP

beradaptasi dengan lingkungan yang bersifat dinamis dan senantiasa berubah.

Masalah utama pada manajemen sumber daya manusia yang patut mendapat perhatian organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri.

Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat kinerja atau produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Kinerja dapat pula menjadi tolak ukur keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang baik pada karyawan dapat dilihat dari kemampuan dalam memahami dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga dalam bekerja mendapatkan kinerja yang optimal.

Upaya meningkatkan kinerja menjadi suatu tantangan bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja baik secara internal (berhubungan dengan sifat seseorang) maupun eksternal (berasal dari lingkungan). Namun dalam penelitian ini tidaklah seluruh faktor akan dibahas, tetapi hanya dibatasi pada ruang lingkup tentang budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik.

Budaya Organisasi memiliki dampak pada kinerja. Oleh karena itu,

budaya organisasi merupakan bagian penting untuk dapat memahami organisasi secara menyeluruh. Budaya organisasi dibangun dari kepercayaan yang dipegang teguh secara mendalam tentang bagaimana organisasi seharusnya dijalankan (Munandar, 2001). Budaya merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara pegawai berperilaku. Apabila seseorang dapat mampu dan efisien tanpa tergantung pada orang lain, akan tetapi perilakunya tidak sesuai dengan budaya organisasi, maka orang tersebut tidak akan berhasil dalam organisasi. Budaya organisasi sangat penting perannya dalam mendukung terciptanya suatu organisasi yang efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Disamping budaya organisasi, ada juga faktor gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja. Dimana Gaya kepemimpinan merupakan ciri atau tipe perilaku yang digambarkan dengan bagaimana seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya agar dapat mencapai suatu tujuan tertentu dan menjadi salah satu faktor yang tidak bisa dipisahkan dari figure seorang pemimpin.

Pimpinan yang baik adalah seorang pimpinan yang tidak hanya memberikan contoh saja, tetapi juga bisa menjadi suri teladan bagi para bawahannya. Gaya kepemimpinan ini secara otomatis dengan sendirinya akan menimbulkan motivasi

kerja bagi bawahannya. Pemimpin yang mempunyai jiwa yang bijaksana dan tidak hanya memberi perintah tetapi juga memperhatikan usulan dari karyawan bawahannya, sehingga dapat menumbuhkan motivasi, budaya kerja, sikap, dan disiplin pada karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Pimpinan yang bisa menjadi teladan, akan meningkatkan motivasi kerja yang baik dan bersedia belajar secara terus menerus serta bergaul akrab dengan bawahan tanpa membedakan akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi juga. Sehingga dengan adanya motivasi kerja yang tinggi terhadap karyawan akan mempengaruhi kinerja yang optimal.

Selain budaya organisasi dan gaya kepemimpinan maka faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja fisik. Adanya dukungan dari lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan kinerja yang optimal. Dimana lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2007) merupakan semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai, diterapkan dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut dapat

memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Dalam budaya organisasi terjadi sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasi dalam diri anggota dan menjiwai setiap orang di dalam organisasi.

Menurut Mangkunegara (2005: 113), mendefinisikan budaya organisasi sebagai seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi. Keyakinan, nilai-nilai dan norma tersebut dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal

Menurut Robbins (2002) mengemukakan bahwa fungsi dari budaya organisasi antara lain adalah:

1. Budaya organisasi memiliki suatu peran batas-batas penentu yaitu budaya menciptakan perbedaan antara satu perusahaan dengan perusahaan yang lain.
2. Budaya berfungsi untuk menyampaikan rasa identitas kepada anggota-anggota perusahaan sehingga karyawan merasa bangga menjadi anggota dari perusahaan tempatnya bekerja
3. Budaya mempermudah penerusan komitmen sampai mencapai batasan yang lebih luas, melebihi batasan ketertarikan individu sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan
4. Budaya mendorong stabilitas sistem sosial. Budaya merupakan suatu ikatan

sosial yang membantu mengikat kebersamaan perusahaan dengan menyediakan standar-standar yang sesuai mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan karyawan.

5. Budaya mendorong stabilitas sosial. Budaya merupakan suatu ikatan sosial yang membantu mengikat kebersamaan perusahaan dengan menyediakan standar-standar yang sesuai mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan karyawan.
6. Budaya bertugas sebagai pembentuk rasa dan mekanisme pengendalian yang memberikan panduan dan membentuk perilaku serta sikap karyawan.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen suatu organisasi ataupun perusahaan. Kepemimpinan dibutuhkan oleh karena adanya keterbatasan tertentu pada diri seseorang sehingga tercipta kebutuhan untuk dapat memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan merupakan suatu proses yang mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk dapat digerakkan sesuai ke arah tujuan tertentu. Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai penentu dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan maka terciptalah sifat seorang

pimpinan dalam memimpin karyawannya, dimana secara psikologis berpengaruh terhadap “gaya” yang digunakan oleh seorang pimpinan dalam memimpin bawahannya untuk bekerja yaitu dengan cara mengetahui dan menggambarkan karakteristik sifat pegawai apakah pegawai tersebut memiliki atau tidak memiliki kemampuan dalam bekerja.

Adapun gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin.

Gaya kepemimpinan bukanlah suatu bakat, sehingga dapat dengan mudah dipelajari dan dipraktekkan serta dalam pelaksanaannya harus disesuaikan dengan situasi yang ada. Gaya kepemimpinan merupakan suatu perilaku pimpinan terhadap bawahannya, atau cara yang dipergunakan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Supardi (2003: 590), lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamanakan, menentramkan, dan betah kerja.

Sutrisno (2011:118) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah seluruh sarana dan prasarana serta hubungan dengan karyawan yang ada di sekitar saat

melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Robbins (2002: 3) bahwa pegawai akan bekerja secara maksimal apabila lingkungan kerja nyaman dan mendukung karena pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada

Nitisemito (2002: 183) mengemukakan Lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah tempat dimana para pegawai melakukan tugas dan segala aktivitas dan kewajibannya dalam suatu pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik mampu mempengaruhi semangat serta motivasi kerja karyawan sehingga mereka mampu bekerja dengan optimal.

Menurut Sedarmayanti (2009: 22) lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperature,

kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang memusatkan perhatian kepada karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan motivasi kerja dan akhirnya menurunkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang memusatkan perhatian kepada karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan motivasi kerja dan akhirnya menurunkan kinerja karyawan.

Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat karyawan juga ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan

oleh para karyawan juga baik dan itu mempengaruhi kinerja (2019: 83).

Kinerja

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *work performance* atau *job performance* tetapi dalam bahasa Inggris sering disingkat menjadi *performance* saja. Dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan (Malayu Hasibuan, 2001). Kinerja organisasi atau kinerja perusahaan merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan perusahaan.

Secara umum menurut Anwar (2005: 19), pengertian kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian kinerja dapat dilihat dari beberapa dimensi yang berbeda yaitu: pertama adalah kinerja sebagai hasil atau output yaitu menilai kinerja dengan melihat apa yang telah dicapai oleh seseorang, kedua adalah kinerja dilihat dari aspek prosesnya yaitu bagaimana prosedur-prosedur yang dilaluinya dan ditempuh seseorang dalam menyelesaikan tugasnya, ketiga adalah kinerja dilihat dari aspek kontekstualnya yakni kemampuannya sendiri yang

dimiliki oleh seseorang karyawan. Hal mana diyakini bahwa jika seseorang mampu mengerjakan tugasnya maka diharapkan kinerjanya juga akan baik.

Sedarmayanti (2011: 260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Sedangkan Prawirosentono dalam Sutrisno (2011: 170) juga mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan biasanya dilakukan pengukuran melalui kualitas dan kuantitas berdasarkan pelaksanaan pekerjaan dan kepuasan yang dirasakan oleh karyawan tersebut selama bekerja di suatu perusahaan.

Rivai (2011:554) menyatakan bahwa, Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau tingkat keberhasilan seseorang secara

keseluruhan selama suatu periode waktu tertentu di dalam melaksanakan tugas.

B. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini termasuk dalam jenis deskriptif analitik kualitatif. Penelitian ini berdasarkan pada pertimbangan bahwa data sekunder bukan hanya jadi alternatif sumber bahan, tetapi dapat juga menjadi sumber data utama dan data sekunder telah melalui proses analisis yang baik.

Adapun data yang digunakan hanya berupa data sekunder, yang bersifat kualitatif dengan metode pengumpulan data melalui studi kepustakaan (*library research*) meliputi buku, dokumen dan literatur yang telah ada sebelumnya.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Budaya organisasi dapat merubah perilaku seorang karyawan karena budaya menjadi faktor yang dapat berpengaruh positif ataupun negatif terhadap perilaku karyawan bahkan organisasi itu sendiri.

Budaya organisasi yang positif akan mampu mendorong motivasi berprestasi karyawan dan efektivitas perusahaan sehingga kinerja juga akan meningkat. Sedangkan, budaya yang negatif bersifat kontra produktif terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi

sehingga dapat menghambat aktivitas kerja dan motivasi karyawan sehingga akan mempengaruhi rendahnya kinerja.

Apabila seorang karyawan kurang mengetahui dan memahami bahkan merasa tidak sesuai dengan budaya organisasi yang ada pada lingkungan tempat dia berkerja, maka akan dapat mengakibatkan kesulitan dalam memotivasi dirinya. Dimana dengan adanya budaya organisasi yang kuat diharapkan mampu mendorong karyawan untuk mencapai kinerja lebih optimal.

Karyawan yang telah mampu memahami secara keseluruhan nilai-nilai yang ada pada suatu organisasi akan menjadikan nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan dapat diwujudkan menjadi perilaku keseharian karyawan dalam bekerja, yang pada akhirnya akan menjadi kinerja individual. Sumber daya manusia yang ada didukung melalui sistem, teknologi, teknik, strategi perusahaan serta logistik, masing-masing kinerja individu yang baik akan menciptakan kinerja yang baik pula.

Budaya organisasi merupakan kumpulan kepercayaan, harapan, dan nilai-nilai yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Budaya organisasi memiliki peran untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia ataupun karyawan yang ada

agar dapat meningkatkan kinerja kerja untuk menghadapi berbagai tantangan yang ada.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama yang mendukung kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja. Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang mempengaruhi suatu kelompok yang terorganisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya mampu mempengaruhi bawahannya tapi juga bisa menjamin bahwa orang-orang yang dipimpinnya dapat bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimiliki. Selain kemampuan pribadi, seorang pemimpin juga harus mampu membaca keadaan bawahan dan lingkungan yang dipimpinnya. Adapun hal penting yang harus diketahui tentang bawahan adalah tingkat kematangan bawahan, karena terdapat hubungan langsung antara gaya kepemimpinan yang tepat untuk diterapkan dengan tingkat kematangan bawahan agar pemimpin memperoleh ketaatan atau pengaruh yang memadai. Hal tersebut diperlukan guna mengetahui gaya kepemimpinan seperti apa yang sebaiknya diterapkan dalam mendorong tumbuh dan berkembangnya

partisipasi yang seluas-luasnya dari seluruh bawahan.

Melalui adanya penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi suatu organisasi ataupun perusahaan akan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan sehingga tujuan yang telah ditetapkan organisasi atau perusahaan akan dapat tercapai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana para karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Dimana dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan dapat membuat karyawan merasa senang dalam melakukan pekerjaannya sehingga memungkinkan para karyawan bekerja secara optimal, dengan bekerja secara optimal maka akan meningkatkan kinerja kerja para karyawan.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja karyawan, di dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik dan penuh tanggung jawab, dan pada akhirnya dapat memperoleh hasil yang maksimal. Lingkungan kerja yang baik serta dukungan dari karyawan tentu akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, namun bila lingkungan kerja kurang mendukung, tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan akan tinggi (2005: 48).

Lingkungan kerja yang kurang nyaman dari berbagai sisi, baik sisi lingkungan kerja fisik maupun non fisik mempunyai akibat berantai seperti semangat bekerja karyawan semakin menurun, gairah kerja karyawan menurun, tingkat produktivitas dan kinerja kerja karyawan juga semakin menurun.

Lingkungan memiliki pengaruh yang tinggi terhadap produktivitas dan kinerja kerja seseorang. Sebagai contoh jika kondisi lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak yang baik terhadap produktivitas dan kinerja kerja, demikian juga sebaliknya jika kondisi lingkungan kerja buruk maka akan buruk pula dampaknya terhadap individu sehingga berdampak buruk pada produktivitas dan kinerja kerjanya.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang penting agar tercipta kinerja yang baik bagi perusahaan, maka dari itu lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik harus terus menerus diperbaiki dan dijaga, sehingga dapat mengurangi kesalahan-kesalahan yang biasa terjadi dalam pekerjaan dan membantu karyawan berkonsentrasi dalam bekerja.

Lingkungan kerja seorang karyawan dapat sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja, hal ini akan mempengaruhi para karyawan dalam bekerja sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh

terhadap produktivitas dan kinerja karyawan.

Menurut Newstrom (2007: 97), bahwa Lingkungan kerja mempengaruhi kebosanan dalam pekerjaan, kelelahan dalam bekerja dan pekerjaan yang monoton. Hal ini harus diperhatikan agar pegawai dapat merasa nyaman dalam bekerja sehingga tidak bosan dalam bekerja dan pekerjaan tidak monoton dan pegawai nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja.

Lingkungan kerja fisik yang buruk dapat menurunkan kinerja karyawan, dimana setiap pekerjaan yang dilakukan akan terasa tidak menyenangkan untuk diselesaikan. Seorang karyawan dapat merasa tertekan karena adanya lingkungan kerja fisik yang buruk seperti penataan ruang kerja, kebersihan, pencahayaan, ventilasi ruang, keamanan dan kebisingan sehingga dapat mengakibatkan kinerja menjadi menurun.

Terciptanya lingkungan kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja kerja karyawan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada-nya. Lingkungan yang baik akan mampu meningkatkan kinerja kerja, begitu pun sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang karyawan lakukan sehingga kinerja menurun.

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberi kenyamanan dalam bekerja dapat meningkatkan loyalitas dan semangat karyawan, pada akhirnya mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersungguh-sungguh sehingga kinerja kerja yang maksimal dapat dicapai.

Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja Fisik Terhadap Kinerja

Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kemajuan suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang bekerja dengan baik dalam lingkungan kerja di perusahaan, maka perusahaan tidak akan dapat beroperasi dengan baik. Kemajuan suatu perusahaan yang disebabkan oleh karyawan dapat ditunjukkan dengan seberapa besar kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut dalam memajukan suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki potensi yang baik akan mampu memberikan kontribusinya terhadap kemajuan suatu perusahaan, dan pimpinan mampu mengelola dengan baik dan tepat.

Sumber daya manusia dapat berfungsi sebagai pengatur dan penggerak jalannya aktivitas suatu organisasi atau perusahaan sehingga sumber daya manusia mutlak diperlukan dalam organisasi atau perusahaan dan perlu dikembangkan. Dalam hal ini sumber daya manusia dituntut untuk memiliki kualitas dan

kompetensi agar tujuan perusahaan tercapai sehingga diperlukan adanya peningkatan kinerja karyawan yang ada pada perusahaan.

Adanya anggapan bahwa karyawan merupakan aset penting yang sangat berharga bagi suatu perusahaan, sehingga karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan aspek yang paling berperan dalam suatu perusahaan.

Peranan sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam suatu perusahaan, sehingga diperlukan suatu peranan untuk mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan agar dapat berfungsi baik secara produktif maupun aktif sehingga tujuan dan keberhasilan perusahaan tercapai.

Adapun Kinerja Kerja yang dimiliki oleh seseorang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik.

Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Adanya budaya organisasi yang positif akan mampu mendorong motivasi berprestasi karyawan dan efektivitas perusahaan sehingga kinerja juga akan meningkat. Sedangkan, budaya yang

negatif bersifat kontra produktif terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi sehingga dapat menghambat aktivitas kerja dan motivasi karyawan sehingga akan mempengaruhi rendahnya kinerja.

Kepemimpinan merupakan kemampuan tiap pimpinan dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sehingga dapat bekerja dengan bergairah, bersedia bekerja sama dan mempunyai disiplin yang tinggi serta mampu memotivasi bawahan agar dapat meningkatkan kinerja.

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses penyampaian pikiran ataupun informasi dari seorang pemimpin sebagai pemberi kepada pengikutnya sebagai penerima informasi dengan tujuan saling mengerti.

Menurut Sedarmayanti (2009: 21), definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Jika lingkungan kerja bersifat menyenangkan maka kelelahan, monoton dan kebosanan dalam melaksanakan pekerjaan diminimalkan sehingga kinerja dapat dimaksimalkan.

Sedarmayanti (2009) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang

bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja yang memuaskan pada karyawan akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, hal ini terjadi karena dengan adanya lingkungan yang baik akan membuat kompetensi para karyawan semakin meningkat.

Suprayitno dan Sukir (2007: 25) menyatakan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan pegawai dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

Menurut Sedarmayanti (2011: 86), kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu motivasi kerja pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga pekerjaan akan dicapai secara maksimal. Pegawai akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila di antaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan kerja yang kondusif.

Apabila seorang karyawan menyukai dan merasa nyaman terhadap

lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah dan nyaman di lingkungan tempat kerjanya untuk dapat melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis kinerjanya akan meningkat.

Lebih lanjut faktor lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor penting lainnya yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat karyawan juga ikut merasa nyaman dalam bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para karyawan juga akan menjadi baik sehingga mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik simpulan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik memiliki hubungan erat dengan kinerja. Dimana kinerja karyawan akan meningkat sejalan dengan adanya penciptaan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang diterapkan pada suatu organisasi atau perusahaan, serta adanya dukungan dari lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

Saran

Berdasarkan pembahasan pada bagian sebelumnya dan simpulan yang telah dikemukakan, maka dapat diperoleh saran yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kinerja mempunyai hubungan dan saling mempengaruhi. Oleh karena itu perlu adanya pemahaman mengenai budaya organisasi, penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi karyawan serta pemeliharaan lingkungan kerja fisik yang kondusif sehingga diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Alex S Nitisemito. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Alex S Nitisemito. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama
- Cahyani, E., & Septianti, D. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Rewards Terhadap Kinerja Kerja Karyawan. *Jurnal Kompetitif*, 8(2).
- Edy Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Malayu S. P. Hasibuan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung
- Newstrom John W dan Davis Keith. 2007. *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ke Tujuh. Jakarta: Erlangga
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Persada.

- Robbins P. Stephen. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Supardi, 2003. *Kinerja Karyawan. The Global Source For Summaries Reviews & Reviews. SHVOONG, com*. Jakarta: Ghalia.
- Suprayitno dan Sukir. 2007. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* 2 (1) : 23-34.