

Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Bagian *Power Plant* Berbasis Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik pada Perusahaan X di Purwakarta

Mochamad Rezi Alfariz*, Mochamad Vrans Romi

Universitas Jenderal Achmad Yani

Jl. Terusan Jend. Sudirman, Cibeber, Kec. Cimahi Selatan, Kota Cimahi, Jawa Barat 40531

*Correspondence: rezialfrz@gmail.com, vransromi@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki kinerja yang tinggi memastikan bahwa perusahaan berjalan dengan baik, dari hasil data yang diperoleh terdapat beberapa karyawan yang kinerjanya masih kurang. Faktor yang mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan yakni budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan bagian power plant pada perusahaan x di Purwakarta. Metode pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik penentuan sampel yaitu semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan metode deskriptif dan metode asosiatif dan analisis data yaitu analisis regresi berganda dengan menafsirkan tabel output program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian power plant pada perusahaan x di Purwakarta.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Competent and high-performing human resources ensure that the company runs well, from the data obtained there are several employees whose performance is still lacking. Factors that affect the good and bad performance of employees are organizational culture and physical work environment. This study aims to determine the relationship between organizational culture and physical work environment on the performance of power plant employees at company x in Purwakarta. The method in this study uses quantitative methods with sampling techniques, namely all populations sampled. Data collection techniques by distributing questionnaires and interviews. The data analysis technique uses descriptive methods and associative methods and data analysis, namely multiple regression analysis by interpreting the output table of the SPSS version 25 program. The results showed that organizational culture partially affects employee performance, and the physical work environment simultaneously affect the performance of power plant employees at company x in Purwakarta.

Keywords : Organizational Culture, Physical Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan industri tekstil di Indonesia terus berkembang hingga mampu bersaing di pasar internasional. Badan pusat statistik (BPS) mencatat, produk domestik bruto (PDB) atas dasar harga konstan (ADHK) dari industri tekstil dan pakaian jadi sebesar Rp. 139,33 triliun pada 2022, nilai tersebut lebih tinggi 9,34% dibandingkan dengan tahun sebelumnya yang mendapatkan total sebesar Rp. 127,43 triliun (Sadya 2023). Dari nilai tersebut tak heran bahwa banyak negara terus memperbaiki sektor ini untuk menjadi lebih kompetitif di era perdagangan global. Menghadapi persaingan yang ketat di pasar yang dipenuhi oleh pesaing, dan diperlukan kinerja yang tinggi untuk berkembang dan bertahan, sehingga dapat memenuhi kebutuhan perusahaan dengan optimal.

Tabel 1 Data Kinerja Karyawan Bagian Power Plant Perusahaan X di Purwakarta

KINERJA KARYAWAN	JUMLAH KARYAWAN	PERSENTASE(%)
Sangat Baik	7	12,3
Baik	24	42,1
Cukup	17	29,8
Buruk	6	10,5
Sangat Buruk	3	5,3
TOTAL	57	100

Sumber: Arsip Perusahaan X di Purwakarta Tahun 2022, Diolah Kembali, Tahun 2023

Diketahui hasil penilaian prestasi kinerja karyawan bagian power plant pada perusahaan x di Purwakarta selama tahun 2022 masih terdapat penilaian kinerja karyawan dengan kategori sangat buruk sebanyak 5,3%, kategori buruk 10,5%, kategori cukup 29,8%, kategori baik 42,1%, dan kategori sangat baik hanya 12,3%. Dilihat dari angka tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara yang diharapkan perusahaan dengan hasil kinerja karyawan, maka dari itu pentingnya bagi perusahaan agar karyawan mampu untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut (Siagian 2002:41) dalam (Rijanto and Mukaram 2018) menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan komitmen organisasi.

Budaya organisasi dan penerapannya di organisasi akan turut berperan dalam keberhasilan kerja pegawai baik secara individual maupun tugas yang harus diselesaikan secara bersama (Suswardji et al. 2020). Budaya yang berkembang dengan kuat memiliki kemampuan untuk mendorong menuju kemajuan yang lebih baik, nilai dan norma perilaku yang ada dalam budaya organisasi tersebut membentuk anggota organisasi saat menjalankan tugas dan menghadapi tantangan. Berdasarkan hasil observasi bahwa nilai budaya organisasi pada perusahaan x di Purwakarta masih belum sepenuhnya terimplementasi hal ini dikarenakan sebagian karyawan tidak berusaha mengeluarkan pendapat jika perusahaan terkena masalah dan komunikasi atasan dengan bawahan belum terjalin dengan baik.

Selain budaya organisasi, lingkungan kerja fisik merupakan faktor yang berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut selaras dengan hasil penelitian (Rostina et al. 2022) dimana lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan dimana para karyawan beraktivitas dan dapat mempengaruhi bagaimana karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan (Kinasih et al. 2021). Tentu saja, perusahaan tidak dapat dengan begitu saja mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif, perusahaan perlu memperhatikan faktor lingkungan kerja seperti udara, suara, cahaya, dan warna (Surijadi and Idris 2020).

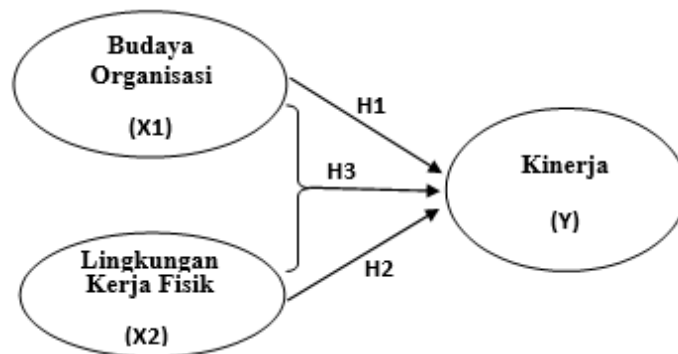
Berdasarkan observasi pada perusahaan x di Purwakarta diketahui bahwa kurangnya kebersihan dan penyimpanan barang yang tidak rapih serta banyak barang yang diletakan tidak pada tempatnya serta untuk tata letak dalam ruangan tak sesuai pada ruang kerja, kurangnya kebersihan pada area toilet dan area musala yang kurang memadai dikarenakan tempat yang sempit. Padahal kebersihan dan kerapihan merupakan faktor penting yang perlu dijaga setidaknya dimulai dari ruangan kerja masing-masing karyawan. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan mendukung membuat seorang karyawan akan secara optimal menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung akan menyebabkan karyawan menjadi malas, lelah, dan akhirnya menurunnya kinerja (Jayen et al. 2023).

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan bagian power plant pada perusahaan x di Purwakarta. Berbagai penelitian terkait pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan (Rostina et al. 2022) pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Anugerah Bahari. (Prayoga and Firah 2023) The effect of organizational culture and job environment on employee in PT. Astra Internasional TBK. Auto 2000 branch of Amplas Medan. (Putra et al. 2023) pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia.

METODE

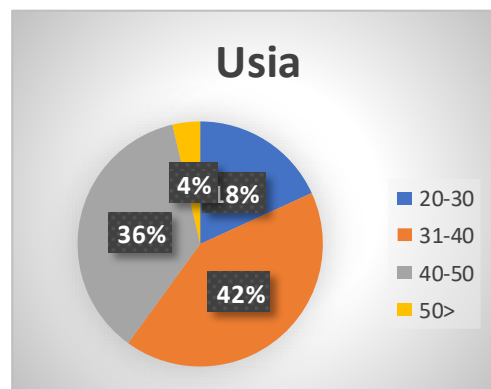
Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif yang berarti metode yang digunakan menganalisis keseluruhan populasi yang digunakan maupun sampel yang diambil dalam penelitian tersebut (Sugiyono 2019). Teknik pengumpulan data berupa kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengambilan sampel yaitu dengan metode sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel, yaitu sebanyak 55 karyawan. Menggunakan uji regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 25.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deksriptif dan asosiatif. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y) baik dilihat secara parsial maupun simultan yang akhirnya akan mendapatkan kesimpulan apakah diterima atau ditolak. Model peningkatan kinerja karyawan bagian power plant berbasis budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik pada perusahaan x di Purwakarta dapat dilihat pada gambar berikut:



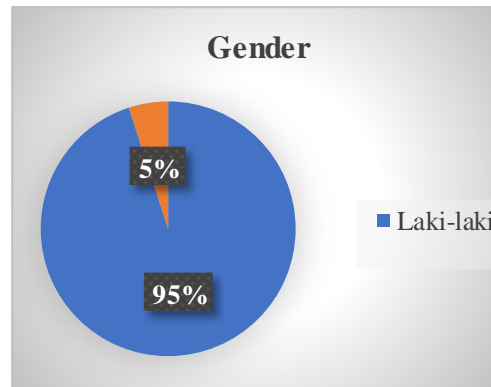
Gambar 1 Model Hubungan Antar Variabel Penelitian

Penelitian ini memiliki karakteristik responden yang menjadi sampel, sebagai berikut:



Gambar 2 Persentase Usia Responden

Responden yang menjadi sampel di dominasi oleh usia 31-40 tahun sebanyak 42% yaitu 23 orang dan tidak jauh berbeda dengan usia 40-50 tahun sebanyak 36% yaitu 20 orang, usia 20-30 tahun sebanyak 18 yaitu 10 orang, sedangkan usia 50> tahun sebanyak 4% yaitu 2 orang.



Gambar 3 Persentase Gender Responden

Selain itu, 95% responden dalam penelitian ini adalah laki-laki, sedangkan perempuan hanya 5%.

HASIL

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik, peneliti menyebarkan kuesioner kepada 55 responden. Peneliti telah melakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan program SPSS 25.

Berdasarkan hasil setelah dilakukan perhitungan, menunjukkan sub variabel inovasi dan pengambilan risiko menjadi nilai tertinggi yang memiliki nilai total rata-rata 3,14 yang termasuk ke dalam kriteria sedang. Sedangkan sub variabel orientasi pada orang menjadi nilai terendah yang memiliki nilai total rata-rata 2,95 yang termasuk ke dalam kriteria cukup. Kemudian secara keseluruhan variabel budaya organisasi memiliki skor rata-rata 3,05 yang termasuk ke dalam kriteria **sedang**.

Berdasarkan hasil setelah dilakukan perhitungan, menunjukkan sub variabel kenyamanan di tempat kerja menjadi nilai tertinggi yang memiliki nilai total rata-rata 3,32 yang termasuk ke dalam kriteria cukup nyaman. Sedangkan sub variabel tata warna di tempat kerja menjadi nilai terendah yang memiliki nilai total rata-rata 2,69 yang termasuk ke dalam kriteria cukup sesuai. Kemudian secara keseluruhan variabel lingkungan kerja fisik memiliki skor rata-rata 3,11 yang termasuk ke dalam kriteria **cukup baik**.

Berdasarkan hasil setelah dilakukan perhitungan, menunjukkan sub variabel kuantitas dan pengawasan menjadi nilai tertinggi yang memiliki nilai total rata-rata 3,20 yang termasuk ke dalam kriteria cukup. Sedangkan sub variabel kualitas menjadi nilai terendah yang memiliki nilai total rata-rata 2,92 yang termasuk ke dalam kriteria cukup. Kemudian secara keseluruhan variabel kinerja karyawan memiliki skor rata-rata 3,11 yang termasuk ke dalam kriteria **cukup**.

Hasil uji analisis regresi berganda dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Berganda

VARIABEL	UNSTANDARDIZED COEFFICIENTS	STANDARDIZED COEFFICIENTS
	B	B
(Constant)	11.070	
Budaya Organisasi	.160	.215
Lingkungan Kerja Fisik	.296	.479

Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Output Program SPSS 25, Diolah Kembali 2023

Berdasarkan table di atas menyajikan hasil uji regresi berganda yang kemudian diperoleh hasil persamaan regresi berganda sebagai berikut $Y_1 = 11.070 + 0,160X_1 + 0,296X_2$.

Pada penelitian ini juga mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Jika nilai *R Square* mendekati 0, maka semakin lemah variabel independent dalam menjelaskan hubungan variabel dependen. Namun jika nilai *R Square* mendekati 1, maka semakin

kuat variabel independent dalam menjelaskan hubungan dependen seperti yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 3 Determinasi Variabel
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 ^a	.386	.362	2.846

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber: Hasil Output Program SPSS 25, Diolah Kembali 2023

Dari hasil tersebut, pelaksanaan budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,386. Artinya variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 38,6%, termasuk dalam kriteria **cukup berarti**.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh antara variabel independent dan variabel dependen, untuk pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan uji parsial dan uji simultan. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent (X) secara parsial terhadap variabel dependen (Y). perhitungan ini menggunakan SPSS versi 25 untuk menguji parsial, selain itu peneliti juga harus mencari df (*degree of freedom*) terlebih dahulu untuk melihat t_{tabel} .

Jadi df yang digunakan yaitu $55-2-1 = 52$, maka t_{tabel} yang digunakan adalah 1,674. Hasil perhitungan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Parsial

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
X1	1,678	1,674	0,099	0,05	Signifikan
X2	3,734	1,674	0,000	0,05	Signifikan

Sumber: Hasil Output Program SPSS 25, Diolah Kembali 2023.

Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan bahwa pada variabel budaya organisasi memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ $1,678 > 1,674$. Besarnya pengaruh dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dari nilai signifikansi sebesar $0,099 > 0,05$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Sementara untuk variabel kedua berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan bahwa pada variabel lingkungan kerja fisik memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ $3,734 > 1,674$. Besarnya pengaruh dari variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dari nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen (X1 dan X2) secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y). Dari hasil uji simultan menggunakan SPSS 25 didapatkan nilai f_{hitung} yaitu 16.324.

Jadi f_{tabel} yang digunakan adalah $2 ; 55 - 2 - 1 = 52$, maka f_{tabel} yang digunakan $2 ; 52$ adalah 3,18. Hasil perhitungan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Simultan

Variabel	f_{hitung}	f_{tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik	16.324	3,18	0,000 ^b	0,05	Signifikan

Sumber: Hasil Output Program SPSS 25, Diolah Kembali 2023.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan bagian power plant pada perusahaan x di Purwakarta, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tanggapan responden terhadap budaya organisasi pada karyawan bagian power plant perusahaan x di Purwakarta termasuk ke dalam kategori **sedang**. Dengan sub variabel tertinggi inovasi dan pengambilan risiko dan untuk sub variabel terendah pada sub variabel orientasi pada orang.
2. Tanggapan responden terhadap lingkungan kerja fisik pada karyawan bagian power plant perusahaan x di Purwakarta termasuk ke dalam kategori **cukup**. Dengan sub variabel tertinggi kenyamanan di tempat kerja dan untuk sub variabel terendah pada sub variabel tata warna di tempat kerja.
3. Tanggapan berdasarkan persepsi atasan langsung pada karyawan bagian power plant perusahaan x di Purwakarta termasuk ke dalam kategori cukup. Dengan sub variabel tertinggi kuantitas dan pengawasan dan untuk sub variabel terendah pada sub variabel kualitas.
4. Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan bagian power plant pada perusahaan x di Purwakarta baik secara parsial maupun simultan.

DAFTAR PUSTAKA

- Jayen, Fredy *et al.* 2023. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jhonlin Marine Trans Di Tanah Bumbu.” *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan* 14(1):48–62. doi: 10.30649/japk.v14i1.103.
- Kinasih, Intan Ayu Sekar *et al.* 2021. “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab . Malang).” *Jurnal Respon Publik* 15(2):13–22.
- Prayoga, Diki, and Al Firah. 2023. “THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND JOB ENVIRONMENT ON EMPLOYEE IN PT . ASTRA INTERNATIONAL TBK . AUTO 2000 BRANCH OF AMPLAS MEDAN.” *Dharmawangsa: International Journals of The Social Science, Education and Humanities*. 4(2):57–69. doi: <https://doi.org/10.46576/ijssseh.v4i2.3619>.
- Putra, Budi *et al.* 2023. “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Uphus Khamang Indonesia.” *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 11(02):279–89. doi: 10.35794/emba.v11i02.47983.
- Rijanto, Alfitri, and Mukaram Mukaram. 2018. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures).” *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 4(2):35. doi: 10.35697/jrbi.v4i2.1185.
- Rostina, Cut Fitri *et al.* 2022. “Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Cahaya Anugerah Bahari.” *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 3(July):1231–47. doi: <https://doi.org/10.37385/msej.v3i3.862>.
- Sadya, Sarnita. 2023. “Kinerja Industri Tekstil Meningkatkan 9,34% Pada 2022.” *DataIndonesia.Id*.
- Siagian, S. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surijadi, Herman, and Yuslan Idris. 2020. “Dampak Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)* 1(1):14–32. doi: 10.51135/publicpolicy.v1.i1.p14-32.
- Suswardji, Edi *et al.* 2020. “Analisis Optimalisasi Kinerja Karyawan Melalui Digitalisasi Bisnis Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Percetakan Uang Republik Indonesia (Perum Peruri) Direktorat Sdm Dan Umum.” *Eqien: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 7(2):23–28. doi: 10.34308/eqien.v7i2.132.